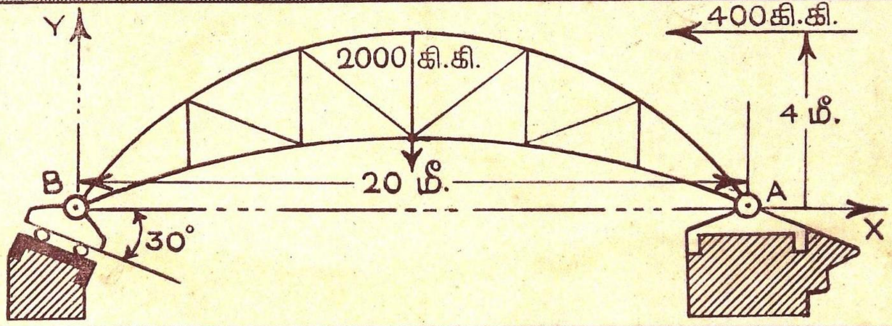
பொறியியல்சார் நிலை இயக்கவிசையியல்

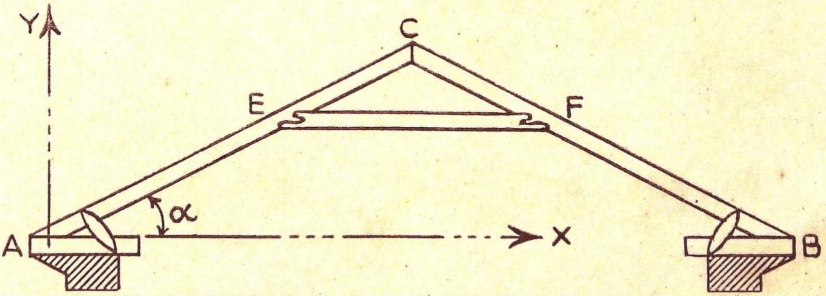
பகுதி - 1 - நிலையியல்

(ENGINEERING MECHANICS)

VOLUME - 1 - STATICS



சு. வைத்தியநாதன்



தமிழ்நாட்டுப் பாடநூல் நிறுவனம்

த. பா. நி. (க. வெ.) வரிசை எண்—616

தொழிலமைப்பின் அடிப்படைக் கூறுகள்

(முதல் புத்தகம்)

(பட்டப் படிப்பிற்குரியது)

(திருத்தப்பட்ட பாடத்திட்டத்தின்கீழ் வெளியிடப்படுகின்றது)

ஆசிரியர்

பு. சி. கந்தசாமி, *பி.காம். (ஹானர்சு),*

கூட்டுருச் செயலாண்மைப் பேராசிரியர்,

மாநிலக் கல்லூரி, சென்னை.

தமிழ்நாட்டுப் பாடநூல் நிறுவனம்

பொருளடக்கம்

			பக்கம்
1.	தொழிலமைப்பின் இயல்பும் பொருள் வரையறையும்	..	1
2.	அமைப்பு என்பதன் பொருள்	..	34
3.	தொழிலின் உள்நோக்கங்களும் குறிக்கோள்களும்	..	45
4.	ஆக்கத் தொழிலும் வாணிகமும் வளர்ந்த விதம்		57
5.	தொழிலமைப்பு வடிவங்கள்—தனி வாணிகம்		82
6.	கூட்டாண்மை	..	100
7.	நிறுமங்கள்	..	149
8.	கூட்டுறவு அமைப்பு	..	186
9.	நிறுமம் அமைத்தல்	..	232
10.	நிறும மேலாண்மை (நிருவாகம்)	..	325
11.	அலுவலக அமைப்பும் முறைகளும்	..	383
12.	நிறுவன அளவைப் பாதிக்கும் காரணிகளும் தகு அளவு நிறுவனமும்	..	454
13.	தொழிற்சேர்க்கையமைப்புகள்	..	463

1. தொழிலமைப்பின் இயல்பும் பொருள் வரையறையும்

தொழில் (Business) என்றால் என்ன ?

பேச்சு வழக்கில் ஒருவருடைய வேலையை நாம் 'தொழில்' என்று செப்புகிறோம். பொருளாதாரத்திலும் வணிகவியலிலும் இச் சொல்லுக்குத் தனிப்பொருள் உண்டு. எல்லா வேலைகளும் தொழில் ஆகா. சரக்குகளை உற்பத்தி செய்தோ வாங்கியோ பிறருக்குத் தொடர்ந்து வழங்கும் செயல் மட்டுமே தொழில் எனப்படுகிறது. எனவே, உற்பத்தியாளரின் செயலையும் தொழில் என்று கருதலாம். பிறர் உற்பத்தி செய்த சரக்குகளை வாங்கி விற்பதுவும் தொழிலேயாகும். ஆக்கத் தொழில் (Industry), வாணிகம் (Commerce) ஆகிய இரு வினைகளையும் இச் சொல் குறிக்கிறது. செயல் தொடர்ச்சி, பரிமாற்றம், இலாப நோக்கம், நட்ட அச்சம் (risk) ஆகிய பல இயல்பு அம்சங்களை அது தன்னகத்தே தாங்கியுள்ளது. சற்று எண்ணிப் பார்த்தால் இந்த அம்சங்கள் தெளிவாகும்.

செயல் தொடர்ச்சி

தனி மரம் தோப்பாகாது; அது போலவே, பொருளை ஒரு முறை உற்பத்தி செய்வதோ, ஒரே ஒரு முறை வாங்கி விற்பதோ தொழில் என்னும் சிறப்பைப் பெரும்பாலும் பெறாது. தொழில் என்னும் வரிசையில் சேருவதற்குச் செயல் தொடர்ச்சி மிக இன்றியமையாத அம்சமாகும். பன்முறை இவ் வினைகளைத் திரும்பத் திரும்ப செய்தலே தொழில் என்று அழைக்கப்படும் தகுதி பெறுகிறது.

பரிமாற்றம் (Exchange)

இது தொழிலின் மற்றொரு முக்கிய அம்சமாகத் திகழ்கிறது. சரக்குகளை வாங்குவோரும் விற்போரும் தம்மிடமுள்ள மதிப்பு

களைப் (Values) பரிமாறிக் கொள்கின்றனர். விற்பவர் சரக்குகளையும் வாங்குபவர் பணத்தையும் தருவது கண்கூடு. இவ்விரு சாராருக்குமிடையே நடைபெறும் மதிப்புப் பரிமாற்றத்தையே இது குறிக்கிறது. அதுவே தொழிலின் மையச் செயலாகவும் அமைகிறது. சரக்குகளை விற்கும்பொழுதும் வாங்கும்பொழுதும் பரிமாற்றம் ஏற்படுகிறது. சொந்த உபயோகத்திற்கு உற்பத்தி செய்தலும் வாங்குதலும் தொழில் ஆகாது. விற்பதற்காக வாங்குதலும் உற்பத்தி செய்தலுமே தொழிலாகும். எனவே, சொந்த நுகர்வுக்காகப் (Consumption) பசுக்களை வளர்த்தல் தொழில் ஆகாது; பால் விற்றுப் பொருள் ஈட்டும்பொருட்டுப் பசுக்களை வளர்த்தலும் வாங்குதலும் தொழில் ஆகும். தொழில் வழி இருதரப்பார் (விற்பவர், வாங்குபவர்) தோன்றுகின்றனர் என்பதும் அவர்களிடையே மதிப்புப் பரிமாற்றம் ஏற்படுகிறது என்பதும் இங்குத் தெளிவாகிறது.

இலாப நோக்கம்

பரிமாற்றம் இருதரப்பாருக்கும் நன்மை பயப்பதாக இருக்க வேண்டும். வாங்குபவர் சில பயன்களையும், விற்பவர் இலாபத்தையும் அடைவது கண்கூடு. வாங்குபவரின் தேவைகளை நிறைவேற்றும் வலிமை சரக்குகளுக்கு இருப்பதால் அவர் சில பயன்களையும் அவற்றின் வழியாக நிறைவையும் எய்துகிறார். இவ் வலிமையை அவை எவ்வாறு பெறுகின்றன? தொழிலாண்மையரின் (Businessmen) தலையாய பணியே தங்கள் சரக்குகளுக்கு இவ் வலிமையை ஊட்டுவதுதானே!

உருவத்தை மாற்றுவதன்மூலம் உருவப் பயன்பாட்டையும் (Form utility), ஏராளமாகக் கிடைக்கும் இடங்களில் இருந்து கிடைப்பதருமையாக இருக்கும் மையங்களுக்குச் சரக்குகளைக் கொண்டு வருவுதன்மூலம் இடப் பயன்பாட்டையும் (Place utility), இருப்பு வைத்து நுகர்வோருக்குத் தேவையானபொழுது விற்பதன்மூலம் காலப் பயன்பாட்டையும் (time utility), வாங்குவோருக்கு உரிமையை மாற்றிக் கொடுப்பதன்மூலம் உரிமைப் பயன்பாட்டையும் (ownership utility) அளித்துத் தங்கள் சரக்குகள் வலிமை பெறுமாறு செய்கின்றனர். பொதுவாக, ஆக்கத் தொழிலினால் (industries) உருவப் பயன்பாட்டையும், வாணிகத்தின்மூலம் இட, கால, உரிமைப் பயன்பாடுகளையும் தோற்றுவிக்கின்றனர். சுருங்கக்கூறின், **பயன்பாடுகளைத் தோற்றுவித்து அவற்றின்மூலம் மக்களின் தேவைகளை நிறைவேற்றுவதோடு, தங்களுக்கும் இலாபம் தேடிக்கொள்ளும் முயற்சியே**

தொழில் எனப்படுகிறது. ஆதாயங் கருதாமல் செய்யும் பணி தொழிலாகாது. தொடர்ந்து தொழிலை நடத்தத் தூண்டுவது இலாப வேட்கையே.

இலாபம், தூண்டுகோலாகவும் தொழிலின் வினைத்திட்டத்தைக் (Efficiency) காட்டும் அளவுகோலாகவும் அமைகிறது. தொழில்கள் நிலைபெற்று நாட்டிற்கு நலம் சேர்க்க உதவும் கருவியாகவும் இலாபம் விளங்குகிறது. இருப்பினும், தொழிலாண்மையரின் முழு நோக்கமும் இலாபம் ஈட்டுவதன்று; இலாபம் ஈட்டுவதே முழு நோக்கம் ஆயின், தொழிலும் சுரண்டலும் வேறுபாடற்றுப் போகும்; கொள்ளை இலாப வெறியாக (Profiteering) அது மாறிவிடும். நியாயமான குறும இலாபத்தைப் (minimum profit) பெற விழைவது தொழிலாண்மையரின் உரிமையாகும்; அதை அனுமதிப்பது சமுதாயத்தின் கடமையாகும். இலாபம் ஈட்டுவதையே தமது முழுநோக்கமாகக் கொள்ளாது, தம்மைச் சாரும் சமுதாயக் கடப்பாடுகளைத் (Social obligations) தொழிலாண்மையர் மறக்கவோ, புறக்கணிக்கவோ கூடாது; தொழில்களைத் தழுவியுள்ள சமுதாய, மனிதக் குறிக்கோள்களையும் அசட்டை செய்வது கூடாது. தரமான சரக்குகளை நியாய விலைக்குச் சீராக அளிப்பது நுகர்வோர்பால் (Consumers) அவர்கள் ஏற்றுள்ள கடப்பாடாகும். சீரான ஊதியம், இன்றியமையாத பணிமுறை வசதிகள் (working conditions), வாழ்க்கை நலன்கள் (வீட்டு வசதி, மருத்துவ வசதி, பள்ளி வசதி, இன்ன பிற), உரிமை, நிருவாகம் ஆகியவற்றில் பங்கு இவற்றைத் தொழிலாளர்களுக்கு அளிப்பதற்கு அவர்கள் கடமைப்பட்டுள்ளனர்; அதுபோலவே நாட்டின் பொருளாதார, தொழில்முறைக் கொள்கைகளுக்கு (Economic and Industrial Policies) ஏற்பத் தொழில் நடத்துவதும், அரசுக்குச் சேரவேண்டிய வரி, தீர்வை ஆகியவற்றை மறைக்காது, குறைக்காது செலுத்துவதும் நாட்டிற்கு அவர்கள் செய்யவேண்டிய கடமையாகும். மேலும், நாட்டுக்கும் சமுதாயத்திற்கும் அவ்வப்பொழுது நன்கொடை நல்குவதோடு, சுற்றுவட்டாரத்தில் பள்ளிகள், மருத்துவமனைகள், நூலகங்கள், விளையாட்டு வசதிகள், மனமகிழ் மன்றங்கள் ஆகியவற்றை நிறுவுவதற்கும் தயங்காது பொருளுதவி தரவேண்டும்.

நட்ட அச்சம்

தொழிலாண்மையர் இலாபங் கருதித் தொழில் செய்தாலும் எப்பொழுதுமே இலாபம் பெறுவது உறுதியன்று. இலாபம் பெறுவதற்குத் தமது திறனும், தம்மிடம் பணிசெய்யும் தொழிலாளர்களின் ஊக்கமும் மட்டுமே போதா; சாதகமான பொரு

ளாதாரச் சூழ்நிலைகளும், சந்தை நிலைமையும், பிற காரணிகளும் இதில் பெரும்பங்கு வகிக்கின்றன; இவை எப்பொழுதும் சீராக வும் சாதகமாகவும் இருப்பது அரிது. அவ்வப்பொழுது நட்டம் ஏற்படுவது இயற்கை. எனவே, நட்ட அச்சமும் (risk) உறுதி யற்ற நிலையும் தொழில்களின் இயல்பான அம்சங்களாகும். தொழி லுக்குத் தொழில் அவற்றின் அளவு வேறுபடுவது நாமறிந்த உண்மை.

சரக்குகள் என்பன யாவை ?

சரக்குகளினடிப்படையில் எழும் செயல்களே தொழில் என் பதைக் கண்டோம். சரக்குகள், நுகர்வோருக்குரிய சரக்குகளாக வும் (Consumers' goods), உற்பத்தியாளருக்குரிய சரக்குகளாகவும் (Producers' goods) இருக்கலாம். துய்ப்பதற்கு வாங்கும் சரக்கு களை நுகர்வோர் சரக்கு என்றும், மேலும் பிற பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதற்காக வாங்கும் சரக்குகளை உற்பத்தியாளர் சரக்கு என்றும் பாகுபடுத்துகிறோம். மக்களின் தேவைகளை நிறை வேற்றவல்ல பொருள்களையும் (Goods), பணிகளையும் (Services) 'சரக்கு' என்ற சொல் குறிக்கிறது. அசையும் பொருள்க ளனைத்தும் அசையாப் பொருள்களில் சிலவும் (கட்டடம், பாலங்கள் போன்றவை) பொருள்களின் வரிசையிலடங்கும். பணிகள் தொட்டுணர முடியாதவை; கண்ணுக்குப் புலனாகாதவை. அவற் றைப் பல நிறுவனங்கள் வழங்குவதை நாம் அறிவோம்; மக்களும் தொழில், வாணிக அமைப்புகளும் அவற்றை விலைக்குப் பெற்றுத் துய்க்கின்றனர். இன்றைய உலகில் பல்வேறு பணிகளை விலைக்கு வாங்க வேண்டிய நிலையிலுள்ளோம். நிலக்கரி—வாயு, மின்னாற்றல், போக்குவரத்து வசதிகள், தொடர்பு வசதிகள் (Communications), உணவக, உறைவக வசதிகள் (Boarding and Lodging), வீட்டுச் சேவைகள் (Household Services), காப்பீட்டு நிறுமங்கள், வங்கிகள் போன்ற நிறுவனங்களின் சேவைகள் ஆகியவை 'பணி'களாகும். பொருள்களை உற்பத்தி செய்யும் நிறுவனங்களும், விற்கும் நிறுவனங்களும் வெவ்வேறானவையாக இருக்கலாம்; அவற்றைப் பாதுகாப்பாக வைத்திருந்தாலே எதிர்காலத்தில் விற்க இயலும். இவ்விரு இயல்புகளிலும் பணிகள் மாறுபட்டு நிற்கின்றன. பணிகளை 'உற்பத்தி செய்யும்' நிறுவனங்களும் விற்பனவும் ஒன்றே—உற்பத்தியாளரே அவற்றை விலைப்படுத்தவும் வேண்டிய கட்டாயத்திலுள்ளனர் ; பணிகளைச் சேர்த்து வைத்திருந்து (Storing) பிறகு விற்கலாம் என்பது இயலாது.

இதுவரை கூறிய தொழிலின் இயல்புகளைத் தொகுப்போ மாயின் பின்வரும் வரைவிலக்கணத்தைப் (definition) பெறு

வோம். மக்களின் தேவைகளை நிறைவேற்றுமுகத்தான், இலாபங் கருதி, சரக்குகளைத் தொடர்ந்து விற்றல் 'தொழில்' எனப் படும். விற்பவரே சரக்குகளை உற்பத்தி செய்யலாம், அல்லது பிறரிடம் இருந்து அவற்றை வாங்கி விற்கலாம். ஆக்கத் தொழி லும் வாணிகமும் தொழிலின் இரு பெருங் கூறுகளாகும்.

தொழிலைத் தனிப்பட்ட நபர்களின் செயல்களாகவோ, அதில் ஈடுபட்டுள்ள நிறுவனங்களின் நடவடிக்கைகளாகவோ கருதுவது பொருத்தமன்று.

நாட்டின் பொருளாதார வாழ்விற்கு இன்றியமையாத பேரியக்கமாகவும் கருவியாகவும் அது மிளிர்கிறது. உற்பத்தி, வாணிகம் ஆகிய இரு பெருஞ் செயல்களையும் தன்னகத்தே கொண்டுள்ள பெருந்துறை என்று அதைக் கூறின் மிகையாகாது.

ஆக்கத் தொழிலும், வாணிகமும் தொழிலின் இருபெருங் கூறுகள் என்று சற்றுமுன் கண்டோம். இப்பொழுது, ஆக்கத் தொழிலைப்பற்றியும், வாணிகத்தைப்பற்றியும் சற்று விரிவாக ஆராய்வோம்.

ஆக்கத் தொழில் (Industry)

உற்பத்தியை மையமாகவும் முதன்மையாகவும் கொண் டுள்ள தொழில்கள் ஆக்கத் தொழில்களாம். பொருள் ஒன்றை உற்பத்தி செய்யும் நிறுவனங்களின் தொகுப்பையே இது பொது வாகக் குறிக்கும். எடுத்துக்காட்டாக, சர்க்கரை உற்பத்தித் துறையைப்பற்றி மொத்தமாகச் சொல்லும்பொழுது, சர்க்கரை ஆக்கத்தொழில் (Sugar Industry) என்று கூறுகிறோம்.

இத் தொழில்கள் உற்பத்தி செய்யும் பொருளை மக்கள் பெற்று நேராகத் துய்க்கலாம்; அல்லது மேல் உற்பத்திக்கு (பிற பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதற்கு) அவற்றைப் பயன் படுத்தலாம். முதல்வகைப் பொருள்களுக்கு நுகர்வோர் பொருள் என்றும், இரண்டாம் வகைப் பொருள்களுக்கு உற்பத்தியாளர் பொருள் என்றும் முன்பே கண்டோம். உற்பத்தியாளர் பொருளுக்கு முதற்கருவிப்பொருள் (Capital Goods) என்னும் மறு பெயரும் உண்டு. கடிகாரம், பேனா, வானொலிப்பெட்டி போன்ற பொருள்களை நுகர்வோர் பொருள் என்று கூறுகிறோம். நூற்பு எந்திரங்கள், நெசவு எந்திரங்கள், சர்க்கரை ஆலைக்குத் தேவை யான எந்திரங்கள் போன்றவற்றிற்கு உற்பத்தியாளர் பொருள் என்று பெயர். ஏனெனில், பொறிஆக்கத் தொழில் (Engineering

Industries) உற்பத்தி செய்த இந்த எந்திரங்களை நூற்பாலைகளும், நெசவாலைகளும், சர்க்கரை ஆலைகளும் பெற்றுத் தங்களது உற்பத்தியில் பயன்படுத்துகின்றன. இவ்விரண்டு வகையிலும் சேராத பொருள்களும் சில உண்டு. பருத்தி நூலும் பட்டு நூலும் மக்களுக்குப் பெரிதும் பயன்படா. ஆனால், அவற்றையே நெசவு செய்து துணியாக்கினால் பெருமளவு பயன்படும். எனவே, பட்டு நூலையும் பருத்தி நூலையும் நுகர்வோர் பொருள் என்றோ உற்பத்தியாளர் பொருள் என்றோ சொல்வது பொருந்தாது. இது போன்ற பொருளுக்கு இடைநிலைப் பொருள் (Intermediate goods) என்று பெயர்.

பருப்பொருளை (matter) ஆக்கவோ, அழிக்கவோ இயலாது. இது வேதியியல் கண்ட உண்மை. உற்பத்தியின்மூலம் முன் பில்லாத புதிய பருப்பொருளை நாம் படைப்பதில்லை. உற்பத்தி யென்று நாம் கூறுவதெல்லாம், இயற்கையன்னை அளித்துள்ள வற்றாத வளங்களைக் கொண்டு நமது முயற்சியால் மனிதத் தேவை களை நிறைவேற்றவல்ல செல்வங்களை உண்டாக்குவதேயாகும். பயன்பாடுகளைப் (utilities) படைத்தலே உற்பத்தி என்க. நிலம், நீர், தட்பவெப்பநிலை, கனிவளங்கள் போன்றவை இயற்கையின் பரிசு; இவற்றை முதன்மையாகவும் மையமாகவும் வைத்து நாம் உருவாக்கும் பொருள்களையே உற்பத்தி என்று சொல்கிறோம். உற்பத்திக்கு, இயற்கையின் கொடையும் மனித முயற்சியும் இன்றியமையாதவை. சில துறைகளில் இயற்கையின் பங்கு பெரிதாகவும் வேறு சிலவற்றில் மனித முயற்சி பெரும் பங்கு வகிப்பதையும் நாம் காணலாம்.

உற்பத்திகளில் பலவகையுண்டு. அவற்றிற்கேற்ப ஆக்கத் தொழிலையும் பலவகையாகப் பிரிக்கலாம். அவையாவன :

இனப்பெருக்கத் தொழில் (Genetic industries)

செடிகள், உயிரினங்களுள் சில குறிப்பிட்ட இனங்களைப் பெருக்கும் நோக்கத்துடன் நிறுவப்பெறும் பண்ணைகள் இனப் பெருக்கத் தொழில்களாகும். செடிப்பண்ணை, கோழிப்பண்ணை, விதைப்பண்ணை, கால்நடைப் பெருக்கப் பண்ணை போன்றவை இவ் வரிசையிலடங்கும். இத் தொழில்கள் இயற்கையோ டியைந்தவையாயினும் இவற்றில் மனித முயற்சியின் பங்கு வெகுவாக இருப்பதை அறியலாம்.

எடுப்பாக்கத் தொழில்கள் (Extractive industries)

நிலம், நீர், காற்றினூடேயுள்ள இயற்கைச் செல்வங்களை வெளிக் கொணர்தலையும், அவற்றிலிருந்து பொருள்களை விளை

விக்கும் தொழிலையும் எடுப்பாக்கத் தொழில் என்று வழங்குகிறோம். இவை உற்பத்தி செய்யும் பொருள்களை மக்கள் பெற்று அப்படியே நுகரலாம். பெரும்பாலும், அவற்றைத் தயாரிப்புத் தொழில்களும் (Manufacturing industries), கட்டமைப்புத் தொழில்களும் (Constructing industries) வாங்கித் தங்கள் உற்பத்திக்குப் பயன்படுத்துகின்றன. வேளாண்மை, மீன் பிடித்தல், வேட்டையாடுதல், சுரங்கத்துறை போன்றவை எடுப்பாக்கத் தொழில்களின் வகையைச் சாரும். இத் தொழில்களில் இயற்கையின் கொடை பெரியது; மனித உழைப்புச் சிறியது. இருப்பினும், வேளாண்மை போன்ற தொழில்களில் மனித உழைப்பும் முயற்சியும் சற்று மிகையாகவே தேவைப்படுகின்றன; உழைப்பு முதலீட்டுக்குத் தகுந்த பலன்பெற இங்கு வாய்ப்புண்டு.

எடுப்பாக்கத் தொழில்களை வெறுமையாகுந் தொழில் (exhaustible), வெறுமையாகாத் தொழில் (non exhaustible) என இரு வகையாகப் பிரிக்கலாம். எரி எண்ணெய்க் கிணறுகள், தங்கச் சுரங்கம், இரும்புச் சுரங்கம் போன்றவை முதற்பிரிவைச் சாரும். ஏனெனில், பல்லாண்டுகள் தொடர்ந்து தோண்டப்படுவதன்மூலம் அவை வற்றிப்போகலாம். வேளாண்மை, கான்வளர்ப்பு (afforestation) போன்றவை வெறுமையாகாத் தொழில்களின் வரிசையிலடங்கும்.

தயாரிப்புத் தொழில்கள் (Manufacturing industries)

நமக்குத் தேவைப்படும் பொருள்களில் பெரும்பாலானவற்றை ஆலை முறையில் (Factory system) உற்பத்தி செய்து வழங்குபவை இவையே. எனவே, இவை முன்னணியில் நிற்பதோடு பெரும்பான்மைத் தொழில்களாகவும் மிளிர்கின்றன. இவை கச்சாப்பொருள்களையும் (raw materials), முற்றுப்பெறாப் பொருள்களையும் (semi-finished goods), முற்றுப்பெற்ற பொருள்களாக (finished goods) உருவாக்கித் தருகின்றன. உருவப் பயன்பாட்டை உண்டாக்குதலே இவற்றின் முக்கியச் செயலாகும். நெசவு ஆலைகள், சர்க்கரை ஆலைகள், சிமென்ட் ஆலைகள், இரும்பு, எஃகு ஆலைகள் இந்த வகையைச் சேர்ந்தவை. இவை எடுப்பாக்கத் தொழில்கள் உற்பத்தி செய்து வழங்கும் பொருள்களைக் கச்சாப் பொருள்களாகப் பயன்படுத்துவதை நாம் அறியலாம். இத் தொழில்கள் கையாளும் உற்பத்தி முறைகள் தொழிலுக்குத் தொழில் வேறுபடலாம். உற்பத்தி முறையின் அடிப்படையில் இவற்றை ஐந்து வகைகளாகப் பிரிக்கலாம்.

(i) **பிரித்து ஆக்கத் தொழில்** (Analytical industries) : பயன் மிக்க பல பொருள்களை, ஒரு பொருளிலிருந்து, வெவ்வேறு நிலைகளில் பிரித்தெடுக்கும் முறையை இவை கையாளு கின்றன. எரி எண்ணெய் (gasoline), மண்ணெண்ணெய், டீசல் எண்ணெய், மசகெண்ணெய் (lubricating oil), தார், பூச்சிக்கொல்லி (insecticide) ஆகிய பல பொருள்களை நில எண்ணெயைத் (crude oil) தூய்மைப்படுத்துவதன்மூலம் உண் டாக்கித் தரும் தொழில் இதற்குச் சிறந்த எடுத்துக்காட்டாகும்.

(ii) **இணைப்பாக்கத் தொழில்** (Synthetical industries) : பல்வேறு பொருள்களைப் படிப்படியாக வெவ்வேறு நிலைகளில் கலக்கும் உற்பத்தி முறையே இதன் சிறப்பியல்பு. பிளாஸ்டிக் உற்பத்தி இதற்குப் பொருத்தமான எடுத்துக்காட்டு.

(iii) **பதனஞ்செய் தொழில்கள்** (Processing industries) : பதனஞ்செய்யும் உற்பத்திமுறையை இவை மையமாகக் கொண் டுள்ளன. எஃகு செய்தல், பாலைப் பதனஞ்செய்தல் போன்ற தொழில்கள் இவ் வகையைச் சாரும்.

(iv) **ஒன்று பொருத்துந் (பூட்டுந்) தொழில்** (Assembling industries) : பல பகுதிகளை ஒவ்வொன்றாகப் பொருத்திப் பெரும்பொருள் ஒன்றை உருவாக்குதல் இத் தொழிலின் சிறப்பு அம்சமாகும். பெரும்பாலும் எந்திரங்களையும் பொறி களையும் இவை ஒன்றுபொருத்தித் தருகின்றன. கார் உருவாக்கு வதில் ஏறத்தாழ 5,000 உறுப்புகள் ஒன்றாகப் பொருத்தப் பெறுகின்றன.

(v) **நிறைவிணைப்புத் தொழில்கள்** (Integrated industries) : பதனப்படுத்தி ஒன்றாகப் பொருத்தும் தொழில்களை இவ்வாறு வழங்குகிறோம். டயர் உற்பத்தியில் இவ்விரண்டு வினைகளும் ஒன்றாக இணைந்திருப்பதைக் காணலாம்.

கட்டமைப்புத் தொழில் (Construction industries)

சுரங்கப் பாதைகள், இருப்புப் பாதைகள், வீடுகள், பாலங் கள், அணைகள், சாலைகள், கால்வாய்கள் போன்றவை அமைத்துத் தருவது இத் தொழில்களின் வேலையாகும். கட்டடக் கலைப் புலமையும், பொறியியல் திறனும் இங்குப் பெரிதும் பயன்படு கின்றன. எனவே, கட்டடக் கலைஞர், பொறிஞர், ஒப்பந்தக் காரர்கள் ஆகியோரைக் கொண்ட நிறுவனங்கள் இத் தொழில் களில் பெருமளவு ஈடுபட்டு உள்ளதைக் காணலாம். பெரும் பாலும் தயாரிப்புத் தொழில்களும் எடுப்பாக்கத் தொழில்களும்

உற்பத்தி செய்தவற்றைக் கச்சாப் பொருள்களாகக் கொண்டு இவை தங்கள் பொருள்களை அமைக்கின்றன. இவை அமைக்கும் பொருள்கள் அசையாப் பொருள்களாதலின் அவற்றைச் சந்தையிடல் அரிது.

வாணிகம் (Commerce)

உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருள்கள், நாடு முழுவதும், ஏன் உலக முழுவதுமுள்ள நுகர்வோரை அடைவது எங்ஙனம்? உற்பத்தியாளரே நுகர்வோருக்கு விற்பனை செய்வதரிது; உற்பத்தியாளரில் சிலரே சிறிதளவு இதைச் செய்கின்றனர். பெரும்பாலோர் இதைச் செய்வதில்லை; செய்யவும் இயலாது. உற்பத்தியாளர் சிலர், நுகர்வோர் பலர்; ஒருவருக்கொருவர் நெடுந்தொலைவில் வசிப்பர்; ஒருவரையொருவர் அறியாமலிருப்பர்; உற்பத்திக் காலமும் நுகர்வுக் காலமும் வெவ்வேறானவை; தற்கால உற்பத்தி, தேவையை (demand) எதிர்நோக்கியது. உற்பத்தி செய்தபின் தேவையை உண்டாக்க வேண்டிய நிலையை நாம் காணுகிறோம். இது போன்ற பல சிக்கல்களைப் போக்கி, இவ்விரு பாலாருக்குமிடையே பாலமாக அமைவதுதான் 'வாணிகம்'. இடத்துக்கு இடம், காலத்திற்குக் காலம் சரக்குச் சமன்பாட்டை ஆக்கித் தருவதால்தானே இத்துறையில் ஈடுபட்டுள்ளோரை வாணிகர் என்று கூறுகிறோம்? 'நிகர்' என்ற பகுதியின் நயத்தை உணருவது நன்று. உற்பத்தியாளரிடமிருந்து சரக்குகளை வாங்கி, நுகர்வோருக்கு விற்பதுவே வாணிகம் ஆற்றும் தலையாய பணி. மேலெழுந்த வாரியாகப் பார்ப்பதற்கு இது எளியதாகத் தோன்றலாம். வாங்குதல், விற்றல் ஆகிய இரு வினைகளை மட்டுமே கொண்டதல்ல இச் செயல். இவற்றினூடே பல சிக்கல்களும் இடையூறுகளும் உள. எல்லாச் சிக்கல்களையும் களைந்து, உற்பத்தி, நுகர்வு ஆகிய செயல்கள் தடைபடாமல் செவ்வனே இயங்குவதற்கு வாணிகத் துறை உறுதுணையாக இருப்பதைக் காணலாம். எனவே, வாங்குதல் விற்றலை மட்டுமன்றி, கட்டுமம் (packaging), போக்குவரத்து, காப்பீடு, தரநிலைப்படுத்துதல் (standardising), தரவகைப்படுத்துதல் (grading), வங்கியத்தொழில், பண்டக வசதிகள், விளம்பரம், விற்பாண்மை (salesmanship), சிப்பக் கட்டுமம் (packing) ஆகிய பல செயல்களையும் இச் சொல் குறிக்கும். இப் பணிகளனைத்தையும் ஓர் அமைப்பு ஆற்றுவதரிது. எனவே, பலதிறப்பட்ட வாணிக அமைப்புகள் எழுந்துள்ளன.

வாங்குதல், விற்றல் ஆகிய செயல்களில் முதன்மையாகவும், தரநிலைப்படுத்துதல், தரவகைப்படுத்துதல், சிப்பக் கட்டுமம்,

ஆகிய செயல்களில் ஓரளவும் ஈடுபட்டுள்ள இயக்கத்தை வியாபாரம் (trade) என வழங்குகிறோம். உற்பத்தியாளரை அணுகிச் சரக்குகளை வாங்கி அவற்றைத் தரவகைப்படுத்தி, தரநிலைப்படுத்தி, கட்டுமம் செய்து, பாதுகாத்து வைத்திருந்து நாடெங்கும் பரவிக் கிடக்கும் நுகர்வோருக்கு வேண்டியபொழுது விற்கும் மாபெருஞ் செயலை இது செய்கிறது. சரக்குப் பரிமாற்றமே வியாபாரத்தின் தலையாய செயலாகும். உற்பத்தியாளரையும் நுகர்வோரையும் இணைக்கும் பாலமாக அமைந்து ஆள்சார் சிக்கல்களைக் (person hindrance) களைகிறது. உற்பத்தியைப் பற்றி நுகர்வோருக்கு எடுத்துக் கூறுவதும், நுகர்வோரின் விருப்பு, வெறுப்புகளை உற்பத்தியாளரிடம் அறிவிப்பதும் இது ஆற்றும் மற்றொரு பணியாகும். வியாபாரமே வாணிகத்தின் ஆணிவேர். சில்லறை வியாபாரம், மொத்த வியாபாரம், பல்லூர் வியாபாரம், உள்நாட்டு வியாபாரம், அயல்நாட்டு வியாபாரம் எனப் பலவகையாக இதைப் பிரிக்கலாம்.

வியாபாரம் தங்கு தடையின்றி நடைபெறுவதற்கு, முதலாவதாக, பிற அமைப்புகளின் உறுதுணை தேவைப்படுகிறது. உற்பத்தியாளரிடமிருந்து சரக்குகளைக் கொணர்ந்து குவித்து வைத்திருந்து, நுகர்வோரிடம் கொண்டு செல்வது என்பது எளிதன்று. நுகர்வோர் உலகெங்கும் பரவிக் கிடப்பது கண்கூடு; உற்பத்தியோ சிற்சில இடங்களில் மட்டுமே மண்டிக் கிடக்கின்றது. இவற்றிற்கிடையேயுள்ள நெடுந்தொலைவும், தொலைவு விளைவிக்கும் ஆபத்தும், நட்ட அச்சமும் வியாபாரம் செய்வதற்குப் பெரும் இடையூறுகளாகக் குறுக்கிடுகின்றன. தொலைவைப் போக்குவது, போக்குவரத்து. சரக்குகளைச் சீராகக் கட்டி நெடுந்தொலைவு கொண்டு செல்வதற்கு ஏற்றவாறு அமைத்துத் தருவது கட்டுமத் தொழில். இடையேயுள்ள ஆபத்து, இதற்குப் பின் சரக்குகளைப் பண்டடைகளில் (godowns) அடைத்து வைத்திருக்கும்பொழுது ஏற்படும் ஆபத்துகள் ஆகியவற்றினின்றும் காப்பளிப்பது காப்பீடு. இடம்சார் சிக்கலை (place hindrance) இவை போக்குகின்றன. இவற்றின் உறுதுணை இல்லையேல் வியாபாரம் உலகளவு வளர்ந்திருக்காது.

சரக்குகளை நுகர்வோரின் இடங்களுக்குக் கொண்டு வந்தால் மட்டும் போதுமா? உடனுக்குடன் அவை விற்று விடுமா? இல்லை. நுகர்வோர் தமக்கு வேண்டும்பொழுதுதான் வாங்குவர். தற்காலத்திய உற்பத்தி, தேவையை எதிர்நோக்கிய உற்பத்தி. உற்பத்தியும் நுகர்வும் காலத்தால் பிரிந்துள்ளதைப் பார்க்கிறோம். இந்த இடைக்காலத்தில் சரக்குகளைப் பாதுகாத்து வைக்கும் பொறுப்பும் வியாபாரியை வந்தடைகிறது. சரக்குகளைத் தமது

பண்டடைகளில் (godowns) அடைத்து வைக்கலாம். சொந்தப் பண்டடைகளை வியாபாரிகளனைவரும் பெற்றிருப்பதரிது; வேண்டிய வசதிகளும் இரா. தக்க வசதிகளைக் கொண்டுள்ள பண்டக வசதிகள் (ware housing) வாடகைக்கு அகப்படுகின்றன. சரக்குகளை அவற்றில் பாதுகாப்பாக வைத்துக் காப்பீடும் செய்து கொள்வது இன்றியமையாதது. ஆகவே, காலச்சிக்கலைப் (time hindrance) போக்குவது பண்டகங்கள்; இவற்றின் உதவியும் வியாபாரத்திற்கு வேண்டியதாகிறது.

இவை தவிர, மற்ருேர் இன்றியமையாத உதவியையும் வியாபாரம் வேண்டி நிற்கிறது. அதுவே நிதி வசதி. நிதியே தொழில்களின் உயிர்நாடி. தொலைவு அதிகரிக்க அதிகரிக்க, வியாபாரம் வளர வளர, நிதி வசதியின் முக்கியத்துவமும் பெருகுகிறது; பலவகையான நிதி வசதிகளும் தேவைப்படுகின்றன. உற்பத்தியாளரும் வியாபாரிகளும் வெவ்வேறு இடங்களில் இருப்பதால் சரக்குகள் தம் வசமிருந்து செல்லுமுன் பணம் பெற உற்பத்தியாளர் விழைவர். அவை தம்மை வந்தடையுமுன் பணம் செலுத்த வியாபாரிகள் தயங்குவர். மேலும், இவர்கள் வெவ்வேறு நாடுகளைச் சேர்ந்தவராயின் எந்த நாட்டுப் பணத்தை எங்கு, எப்பொழுது செலுத்துவது போன்ற சிக்கல்களும் எழுகின்றன. வங்கிகளும், பிற நிதி நிலையங்களும் இச் சிக்கல்களைப் (பரிமாற்றத்திற்குத் தடையாக உள்ள சிக்கல்களைப்) போக்கி, பரிமாற்றம் நிகழ்வதற்கு உறுதுணையாக நிற்கின்றன. உற்றுழி உதவி, உறுபொருள் கொடுக்கும் வங்கிகளின் பணியை ஈண்டு வற்புறுத்துவது மிகையாகாது.

இவைபோக, வேறு சில அமைப்புகளின் உதவியும் தேவைப்படுகின்றது. இன்றைய உலகில் விளம்பரத்தின் வலிமையையோ, விற்பாண்மையின் திறத்தையோ, கவர்ச்சியும் பயனும் மிக்க சிப்பக்கட்டுமத்தின் தேவையையோ உணராதோர் வியாபாரத் துறையில் வெற்றிபெற இயலாது. தரநிலைப்படுத்துதல், தரவகைப்படுத்துதலின் முக்கியத்துவத்தையும் அவர் அறிந்திருக்க வேண்டும்.

எனவே, வியாபாரம், போக்குவரத்து, காப்பீடு, கட்டுமம், பண்டக வசதி, வங்கிய வசதி, தரநிலைப்படுத்துதல், தரவகைப்படுத்துதல், விளம்பரம், சிப்பக் கட்டுமம், விற்பாண்மை ஆகிய பணிகளைக் குறிக்கும் தொகைச் சொல் வாணிகமாகும். 'வாணிக இயலின் தத்துவங்களும் நடைமுறையும்' (Principles and Practice of Commerce) என்ற தமது நூலில் வாணிகத்தின் வரைவிலக்கணத்தை ஜே. ஸ்டீபன்சன் தந்துள்ளார். 'சரக்குப் பரிமாற்றத்தில்

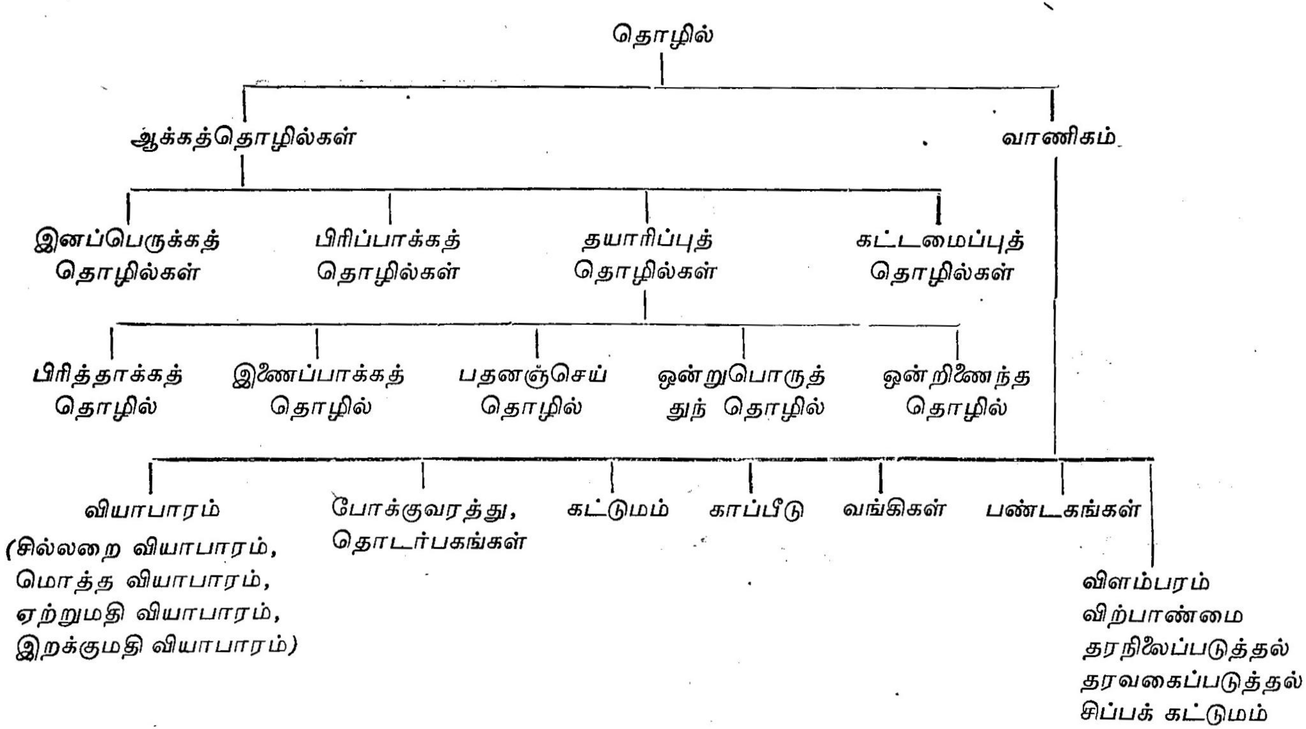
குறுக்கிடும் ஆள், இட, காலச் சிக்கல்களைக் களைந்தெறியும் இயக்கங்களின் தொகுப்பே வாணிகம்' என்பது அவரது கூற்று. அதை இங்கு ஆராய்தல் மெத்தப் பொருத்தமே. ஆள், இட, காலச் சிக்கல்களைக் களைந்து, சரக்குகளைச் சீராக வழங்கும் துறையை வாணிகம் என்று அவர் கூறுவது முற்றிலும் உண்மையே. இருப்பினும், நிதி வசதிகளின் இன்றியமையாமையை மறைமுகமாகவே கூறியிருப்பதுவும், வற்புறுத்திக் கூறுதிருப்பதுவும் ஒரு குறை; விளம்பரம், விற்பாண்மை, சிப்பக் கட்டுமம் போன்ற முக்கியச் செயல்களைப்பற்றி ஒன்றும் கூறுதிருப்பது பெருங்குறை; மேலும், வியாபாரம், போக்குவரத்து, காப்பீடு, பண்டகவசதி, ஆகியவற்றின் தராதரத்தை (தாரதம்மியத்தை) முறையாகவும் கோடிட்டும் காட்டாதது மிகப்பெருங்குறை. வியாபாரம் தலையாயதா, போக்குவரத்து முன்னதா போன்ற ஐயங்களுக்கு இடந்தரும் வகையில் அனைத்தையும் ஒரே நிலையில் வைத்துக் கூறுவது பயன் அளிப்பதன்று. வியாபாரமே பிற வாணிகச் செயல்களினும் தலையாயது என்பதை அவர் வற்புறுத்திச் சொன்னாரில்லை.

வாணிக வினையகங்கள் (Commercial Enterprises)

வாணிகம் நடைபெறுவதற்குத் துணைசெய்யும் செயல்களனைத்தும் வாணிக வினையகங்களாகும். அவையாவும் ஒரு தன்மையானவை அல்ல. அவற்றின்பால் உள்ள வேறுபாடுகள் கண்டறியற்பாலது. இவற்றைச் சந்தையிடும் (Marketing) வினையகங்கள், நிதிய (Financial) வினையகங்கள், பணித்துணை வினையகங்கள் (Service Enterprises) என்று மூவகையாகப் பகுக்கலாம். மொத்த, சில்லறை வியாபார நிறுவனங்கள், ஏற்றுமதி இறக்குமதி நிறுவனங்கள், சரக்குமாற்று நிலையங்கள் (Commodity Exchanges), விளம்பர நிறுவனங்கள், பண்டகங்கள் தரகர், கழிவுமுகவர் (Commission Agents), ஏலமிடுவோர் போன்ற முகமை நிறுவனங்களனைத்தும் (Agency Houses) சரக்குகளைச் சந்தையிட மிகவும் உதவியாக இருப்பதால், அவற்றை முதல் வகையில் சேர்க்கிறோம். வாணிக வங்கிகள், தொழில் வங்கிகள், முதலீட்டுப் பொறுப்புரிமையமைப்பு (Investment Trusts), பங்கு வெளியீட்டகங்கள் (Issue Houses), பங்குமாற்று நிலையங்கள், பங்குத் தரகு நிறுவனங்கள் (Firms of Stock Brokers), ஒப்புறுதியர் (Under writers) ஆகியோர் நிதியம் அளிப்பதால் இரண்டாம் வகையில் சேருவர். போக்குவரத்து, தொடர்பு நிறுமங்கள் (கம்பெனிகள்), காப்பீட்டு நிறுமங்கள், உணவகங்கள், உறைவகங்கள், கேளிக்கையகங்கள் போன்றவை பணித்துணை வினையகங்களின் வரிசையிலடங்கும்.

இங்குக் கொடுக்கப்பட்டுள்ள இரண்டு வரைபடங்கள் தொழிலின் பல கூறுகளை அறிய மிக்க உதவியாக இருக்கும்.

வரைபடம் I


தொழில்
ஆக்கத்தொழில்கள்
வாணிகம்
இனப்பெருக்கத் தொழில்கள்
பிரிப்பாக்கத் தொழில்கள்
தயாரிப்புத் தொழில்கள்
கட்டமைப்புத் தொழில்கள்
பிரித்தாக்கத் தொழில்
இணைப்பாக்கத் தொழில்
பதனஞ்செய் தொழில்
ஒன்றுபொருத்துந் தொழில்
ஒன்றிணைந்த தொழில்
வியாபாரம்
(சில்லறை வியாபாரம்,
மொத்த வியாபாரம்,
ஏற்றுமதி வியாபாரம்,
இறக்குமதி வியாபாரம்)
போக்குவரத்து, தொடர்பகங்கள்
கட்டுமம்
காப்பீடு
வங்கிகள்
பண்டகங்கள்
விளம்பரம்
விற்பாண்மை
தரநிலைப்படுத்தல்
தரவகைப்படுத்தல்
சிப்பக் கட்டுமம்

வரைபடம் II

வாணிக வினையகங்கள்

சந்தையிடும் நிறுவனங்கள்

1. மொத்த, சில்லறை வியாபாரம்
2. ஏற்றுமதி, இறக்குமதி வியாபாரம்
3. சரக்கு மாற்றும் நிலையங்கள்
4. விளம்பரம்
5. பண்டகங்கள்
6. முகமை நிறுவனங்கள்
   (அ) தரகர்
   (ஆ) கழிவுமுகவர்
   (இ) ஏலமிடுவோர்

நிதிய நிறுவனங்கள்

i. வாணிக வங்கிகள்
2. தொழில் வங்கிகள்
3. முதலீட்டுப் பொறுப்புரிமை அமைப்பு
4. வெளியீட்டு அகங்கள்
5. பங்குமாற்று நிலையங்கள்
6. பங்குத்தரகு நிறுவனங்கள்
7. ஒப்புறுதியர்

பணித் துணையகங்கள்

1. போக்குவரத்து நிறுமங்கள் (கம்பெனிகள்)
2. தொடர்பு நிறுமங்கள்
3. காப்பீட்டு நிறுமங்கள்
4. உணவகங்கள்
5. உறைவகங்கள்
6. கேளிக்கையகங்கள்

தொழிலும் அலுவலும் *(Profession)*

இதுகாறும் தொழிலின் பொருளையும் இயல்புகளையும் விரிவாகக் கண்டோம். தொழிலினின்று சற்று வேறுபட்ட செயல்கள் மக்களின் தேவைகளை நிறைவேற்றும் வலிமை பொருந்தியவையாயிருப்பதையும், அவற்றிற்குண்டான கட்டணங்களைச் செலுத்துவதற்கு மக்கள் ஆயத்தமாக இருப்பதையும் நாம் அறிவோம். மருத்துவர், வழக்கறிஞர், ஆசிரியர், பொறிஞர், தணிக்கையாளர் ஆகியோரின் அலுவல்களை இதற்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம். இவர்களைத் தொழிலாண்மையர் (Businessmen) என்று கூறுவது பொருந்தாது. இவர்கள் செயல்கள் தொழிலாகா. இச் செயல்களைத் தொழிலினின்றும் வேறுபடுத்திக் காட்டுமுகத்தான் அலுவல்கள் (Professions) என்று வழங்கலாம்.

தொழில் நடத்துபவர் தமது தொழிலில் எவ்வாறு வல்லுநராக இருப்பாரோ அதுபோலவே இவர்களும் தத்தம் துறையில் புலமை பெற்றவராகவே இருப்பர்; செயல் தொடர்ச்சி, இலாப நோக்கம், பரிமாற்றம் ஆகிய அம்சங்கள் அலுவல்களுக்கும் பொருந்துவன. இருப்பினும், இவ்விரு சாராருக்குமிடையே வேறுபாடுகள் பல உண்டு.

ஒவ்வோர் அலுவலரும் அவரது துறையைச் சார்ந்த கழகத்தில் உறுப்பினராகப் பெரும்பாலும் இருத்தல் வேண்டும். குறிப்பிட்ட அளவேனும் கல்வி அறிவும், துறைப் பயிற்சியும் பெற்றிருத்தல் வேண்டும். கழக விதிமுறைகளுக்கு உட்பட்டு அவர் அலுவல் புரிய வேண்டும். விளம்பரம் செய்து அலுவல் வளர்ப்பதைப் பெரும்பாலான கழகங்கள் தடை செய்வதைப் போல பல அலுவல் நெறிகள் (Professional etiquette) வகுக்கப்பட்டிருக்கலாம். தமது சேவைக்கு ஈடாகக் கட்டணம் வசூலிப்பார்; ஆனால், அவர் விதிக்கும் கட்டணம், நபருக்கு நபர் வேறுபடலாம். தம்மை அணுகும் ஒவ்வொருவரின் குறைகளையும் தேவைகளையும் அந்தரங்கமாக மனத்திற்கொண்டு அவற்றிற்கேற்ப அலுவல் புரிகிறார். இவரது வாடிக்கையருக்கும் இவருக்கும் உள்ள உறவு தனிப்பட்டது, நம்பிக்கையின் அடிப்படையில் எழுவது, நெருக்கமானது. தனிமனிதனின் தேவைகளை அறிந்து அவற்றைத் திறமையோடு நிறைவேற்றுவது இவரது முக்கியக் கடமையாகும். தனிமனிதருக்கு மன நிறைவை அளிப்பதில்தான் இவருடைய வெற்றியின் இரகசியம் அடங்கியிருக்கிறது.

ஆனால், தொழிலாண்மையரோ தனிமனிதனின் தேவைகளைப் பெரிதாகப் பாராட்டுவதில்லை. ஏனெனில், அவை அவ்

வளவு இலாபம் ஈவதாக இராது. பொதுவாக, போதுமான இலாபம் ஈட்டுவதற்குரிய சற்று நிலேயான வாய்ப்புகள் இருந்தால் மட்டுமே, இவர்கள் அவற்றைப் பயன்படுத்தத் துணிவர். எனவே, இவர்கள் கவனத்தைப் பெருவாரியான மக்களுடைய தேவைகள் மட்டுமே ஈர்க்கும். தனிமனிதனின் தேவைகள் ஒன்று சேர்ந்து பேரளவுத் தேவைகளாக உருவெடுக்கும் வாய்ப்பு இருந்தால்தான், அவற்றை நிறைவேற்றுவதற்கான வழிவகைகளை ஆராயத் தொடங்குவர்.

தொழிலாண்மையர் பெற்றிருக்க வேண்டிய பண்புகள்

பலவிதமான பயன்பாடுகளைத் தோற்றுவித்து, மக்களுடைய தேவைகளை நிறைவேற்றும் வலிமையைச் சரக்குகளுக்கு ஏற்றும் முயற்சியைத் 'தொழில்' என்றும், இந்த முயற்சியில் ஈடுபட்டுள்ளோரைத் 'தொழிலாண்மையர்' (Businessman) என்றும் வழங்குகிறோம். எனவே, 'தொழிலாண்மையர்' என்பவர் பிறருக்குத் தேவையான, ஆனல், அவர்கள் பெற்றிராத சரக்குகளை உற்பத்தி செய்தோ வாங்கியோ அவர்களுக்கு அளிப்பவர் என்பது தெளிவாகிறது. எதிர்காலத்தில் மக்களுக்கு எவை தேவைப்படும் என்பதை முன்னறிந்து, அவற்றை உற்பத்தி செய்தோ வாங்கியோ மக்களுக்கு அளிப்பது மட்டுமே அவர் பணியல்ல; விரைவாக வளரும் நாகரிகமும் அறிவியலும் எழுப்பும் புதுப்புது தேவைகள், பண்டங்கள் ஆகியவற்றை மக்களிடம் அறிமுகப்படுத்தி அவற்றை அவர்கள் உணர்ந்து வாங்குமாறு செய்வதும் அவருடைய பணியாகும். எதிர்காலம் நல்கும் வாய்ப்புகளை முன்னறிவுடன் உணர்ந்து விழிப்பாக அவற்றைப் பயன்படுத்திக் கொள்ளும் திறமையை அவர் பெற்றிருக்க வேண்டும். மக்கள் தங்கள் தேவைகளைத் தாம் உணரும் முன்பே இவர் அறிந்து அவற்றைச் செம்மையாக நிறைவேற்றுவதற்கான முயற்சிகளில் பிறருக்கு முன்பு இவர் ஈடுபடுவதில்தான் இவருடைய வல்லமையும் வெற்றியும் பொதிந்து இருக்கிறது.

பிறருக்குத் தேவைப்படும் சரக்குகளையும் சேவைகளையும் அளிப்பவர் என்ற கோணத்திலிருந்து பார்த்தால், பெட்டிக்கடை வைத்திருப்பவரும் பெரிய ஆலேகளை நிருவகிக்கும் தொழில் அதிபரும் 'தொழிலாண்மையர்' என்றே எண்ணப்படுவர். இவர்கள் இருவருக்குமிடையேயுள்ள வேறுபாடு, அளவைப் பற்றியதேயன்றி தன்மையைப் பற்றியதன்று. முன்னவர் சிற்றளவான எளிதான தொழிலிலும் பின்னவர் பேரளவானதும் சிக்கலானதுமான தொழிலிலும் ஈடுபட்டிருப்பதே இவர்களிடையேயுள்ள முக்கிய வேறு

பாடு. முன்னவர் மேற்கொள்ளும் முயற்சிகளும் குறைவு, அபாயமும் குறைவு, அடையும் இலாபமும் கொஞ்சம்; பின்னவர் மேற்கொள்ளும் முயற்சிகளும் பெரியவை, அபாயமும் அதிகமானது, அடையும் இலாபமும் மிகுந்தது. உழைப்பிற்கும் அபாயத்திற்கும் தக்க ஊதியம் அடைவதில் வியப்பில்லையே!

பண்புகள்

பணம் படைத்தவர்கள் அனைவரும் தொழிலாண்மையர் என்ற சிறப்பைப் பெற முடியாது. பணமே இல்லாமல் தமது திறமையை மட்டுமே முதலாகக் கொண்டு தேவையான நிதியைப் பிறரிடம் கடனாகவோ முதலீடாகவோ பெற்றுத் தொழில்களை வளர்த்த தொழில் மேதைகள் பலரை நாம் அறிவோம். பணம் தொழில்களை வளர்க்க உதவுமேயன்றி தொழிலாண்மையரை உருவாக்காது. அவரை உருவாக்குவன அவர் பெற்றிருக்க வேண்டிய சில பண்புகள். தொழிலாண்மையர் பெற்றிருக்க வேண்டிய பண்புகளைப் பற்றி ஒருமனதான கருத்து, என்றும் நிலவியதில்லை. நூலாசிரியர்கள் பலரும் பல்வேறு பண்புகளைக் கோடிட்டுக் காட்டியுள்ளனர். இருப்பினும், தொழில் வெற்றிக்கு அடிப்படையாகத் தேவைப்படும் சில பண்புகளை அனைவரும் வற்புறுத்தியிருப்பதைக் காணலாம். அவைகளாவன :—

(அ) திட்டமிட்டுச் செய்யும் மனப்பான்மையும் முன்னறிவும் : தொழில்களைத் துவக்கிச் சிறப்பாக நடத்துவதற்கும், விரிவு படுத்துவதற்கும் திட்டங்கள் வகுத்து அவற்றைச் செவ்வனே நிறைவேற்ற வேண்டும். குறிக்கோள்களையும் அவற்றை அடைவதற்கான சாதனங்களையும் கருத்திற்கொண்டு பிரச்சினைகளை ஆராய்ந்து எடுக்க வேண்டிய நடவடிக்கைகளைத் தீர்மானித்துக் கொள்ளுவதும், அவற்றை நிறைவேற்றுவதற்குத் தக்க அமைப்பை உருவாக்கிக் கொள்ளுவதும் திட்டம் எனப்படும். எதையும் எண்ணிப் பார்த்துச் செய்யும் பழக்கத்தைத் தொழிலர் வளர்த்துக்கொள்ள வேண்டும். ‘எண்ணித் துணிக கருமம்’ என்ற வள்ளுவப் பெருந்தகையின் வாக்கைக் கடைப்பிடித்தல் நன்று. மேலும், எதிர்காலத்தில் நிலைமை எப்படியிருக்கும், என்னென்ன வாய்ப்புகள் தோன்றும் என்பனவற்றை முன்னுணர்ந்து நிகழ்காலத்தில் அதற்கான ஏற்பாடுகளைச் செய்ய முற்படுபவர்களே தொழிலில் வெற்றிபெற முடியும். கண்மூடித்தனமாகச் செய்யும் காரியம் வெற்றியடையாது. உலக அரங்கில் நிகழும் மாறுதல்களையும், உற்பத்தி, விற்பனை முறைகள், எந்திரத்துறை ஆகியவற்றில் நிகழும் முன்னேற்றங்களையும் உடனுக்குடன் கண்டறிய வேண்டும். சந்தையோடு தொடர்பு கொண்டு நுகர்வோரின்

போக்கு, அவர்களுடைய விருப்பு, வெறுப்புகள் ஆகியவற்றைக் கண்டறிய வேண்டும். போட்டியாளர்கள் கடைப்பிடிக்கும் வழிகளையும் அறிந்து கொள்ளுவது பயன்தரும். என்றும் விழிப்பாக இருந்து செயல்படுவது இன்றியமையாதது.

(ஆ) ஆற்றலும் தன்முனைப்பும் : அவர் வற்றாத ஆற்றல் உள்ளவராகவும் சுறுசுறுப்பானவராகவும் இருக்க வேண்டும். எத்துறையாயினும் வெற்றிபெற ஆற்றலும் ஊக்கமும் தேவை. காலம் விரைவாக மாறுகிறது; புதுப்புது வாய்ப்புகளும் தேவைகளும் எழுகின்றன. அவற்றிற்குத் தக்கவாறு புதுப்புதுத் துறைகளில் இறங்குவதற்கும், புதுமை முயற்சிகளை மேற்கொள்ளுவதற்கும் தன்முனைப்பும் (Initiative), உந்தாற்றலும் (Push) தேவை. வல்லவரே வெல்வர் என்ற உண்மையை ஒருபொழுதும் மறக்கலாகாது. மெய் வருத்தம் பாராமல், கண் துஞ்சாமல் இருப்பது அவசியம்.

(இ) தன்னம்பிக்கை, உறுதி, துணிவு : கோழைகளும், பேதைகளும் என்றும் ஏற்றம் பெறமுடியாது. தொழிலாண்மையருக்குத் தமது ஆற்றலில் நம்பிக்கையும், செயல்களில் உறுதியும், முயற்சிகளில் துணிவும் இன்றியமையாதது. விடாமுயற்சி, ஊக்கம், உரம் இல்லாதவர்கள் தொழில் துறையில் மட்டுமன்று எத்துறையிலும் தலைவர்களாக, வழிநடத்திச் செல்பவர்களாக விளங்க முடியாது. தோல்வியைக் கண்டு துவண்டு விடுபவர்களும், தடுமாறுகிறவர்களும், தெளிவற்ற போக்கையுடையவர்களும் என்றும் எத்துறையிலும் சிறக்க முடியாது; நேர்மையும், திறமையும் மிக்கவர்கள் அவர்களிடம் பணியாற்ற முடியாது. எனவே தடுமாற்றமும், மனமாற்றமும் தொழிலுக்குப் பெரும் பகைகள். நேரத்திற்கொரு பேச்சும், ஆளுக்கொரு செய்கையும் பெருங்கேடு விளைவிப்பவையாம்.

(ஈ) துல்லியமும் கால உணர்வும் : தெளிவற்ற நெஞ்சத்தில் துல்லியம் பிறக்காது. தம் பேச்சிலும், எழுத்திலும், செயல்களிலும் தொழிலாண்மையர் துல்லியத்தைக் கடைப்பிடிக்க வேண்டும். பலதிறப்பட்ட மக்களோடு வாணிகத் தொடர்பு கொள்ளும் தொழிலாண்மையர் துல்லியமாக இருக்கவேண்டியதன் முக்கியத்துவத்தை மிகைப்படுத்திக் கூறவும் வேண்டுமோ ? துல்லியமாக இருப்பது அவருக்கும் பிறருக்கும் எஞ்ஞான்றும் பயன் தரும். அதுபோலவே, காலத்தே செய்வதைத் தம் உயிர் மூச்சாகக் கொள்ள வேண்டும். காலத்தின் முக்கியத்துவத்தை அறிந்தவரன்றோ தொழிலாண்மையர். விரைவாக ஏற்படும்

மாற்றங்களுக்கேற்ப அவரும் விரைவாகச் செயல்பட வேண்டும். காலம் அவருக்குப் பணம். காலத்தை விரயம் செய்வதும் காலந் தாழ்த்துச் செய்வதும் பெருந்தீங்கு விளைவிப்பவை. சுணக்கம் தொழிலின் பகை என்பதறிந்து கால உணர்வோடு கடமை யாற்ற வேண்டும்.

(உ) ஏற்பாண்மையும் (Dynamism) **ஒத்துழைப்பும் :** காலத்திற்கேற்ற கோலம் புனைவது தொழிலாண்மையர் அறியாத தன்று. விரைவாக ஏற்படும் மாற்றங்கள், முன்னேற்றங்கள், புதுமுறைகளுக்கேற்பத் தொழிலாண்மையர் தமது தொழில்முறை களை மாற்றிக்கொள்ள வேண்டும். பழையன கழித்தும், புதியன புகுத்தியும் என்றும் புதுமை நிறுவனமாக இலங்கும் தன்மையை மாறுமாண்மை (Adaptability) என்றும், ஏற்பாண்மை என்றும் கூறுகிறோம். தம்முடைய ஒத்துழைப்பை நல்கிப் பிறருடைய ஒத்துழைப்பைப் பெற்றிட வேண்டும். நாணயமானவராகவும், பிறருடைய நம்பிக்கைக்குப் பாத்திரமானவராகவும், பிறருடைய குறைகளைப் பரிவோடு ஆராய்ந்து பரிகாரம் காணும் தன்மை பெற்றவராகவும் இருந்தால், பிறருடைய ஒத்துழைப்புத் தானா கவே வந்து சேரும்.

(ஊ) ஆராய்ச்சியுள்ளம் : போட்டி மண்டியுள்ள தொழி லுலகில் ஆராய்ச்சியின் முக்கியத்துவத்தை உணராத தொழி லாண்மையர் நிலைத்து இருப்பதரிது. பொருளாதார நிலையும், தொழில் நுட்பங்களும் விரைவாக மாறுகின்ற இந்நாளில் ஒவ் வொரு தொழிலும் புதிய முறைகளைப் புனைவது இன்றியமை யாதது. ஆராய்ச்சிக்கு ஆக்கமும் ஊக்கமும் நல்கி உற்பத்தி முறைகளிலும் எந்திரச் சாதனங்களிலும் புதுப்புதுக் கண்டு பிடிப் புகளை உருவாக்க வேண்டும். தொழிலின் அனைத்துத் துறைகளிலும் ஆராய்ச்சியைப் பெருக்குவதன் வழியாகச் சரக்குகளின் தரத்தை உயர்த்தி விலையைக் குறைக்க வேண்டும். ஆராய்ச்சி உள்ளத்தைத் தாம் வளர்த்துக்கொள்வதோடு, தமது பணியாளர் அனைவரிடமும் வளர்ப்பது அவசியம். ஆராய்ச்சிக் கண்ணோட்டத்தைப் பேணாத தொழிலாண்மையர் காலப்போக்கில் சீர்குலைந்து நலிவுறுவது திண்ணம்.

(எ) இலட்சியமும் தொழில் அறவொழுக்கமும் : தொழிலைத் தழுவியுள்ள பொருளாதார, சமுதாய, மனிதக் குறிக்கோள் களை முன்பே விரிவாக ஆராய்ந்துள்ளோம். தொழிலாண்மையர் இந்த உயர்ந்த குறிக்கோள்களை இலட்சியமாகக் கொண்டு தொழில் செய்ய வேண்டும். மேலெழுந்தவாரியாகப் பார்ப்பதற்கு இலட்

சியமும் (Idealism) இலாப நோக்கமும் முரண்பாடுள்ளவை யாகத் தோன்றும். நியாய இலாப நோக்கம் வேறு, கொள்ளை இலாப வெறி (profiteering) வேறு. 'பேராசை கொண்ட சமுதாயத்தைப் பிடித்த பிணி, கொள்ளை இலாப வெறி' என்று ஓர் அறிஞர் கூறுகிறார். ஆம், கொள்ளை இலாபமும் இலட்சியமும் இணைந்து செல்லா. ஆனால், நியாய இலாபமும் இலட்சியமும் முரண்பாடற்றவை என்பது சற்று எண்ணிப்பார்த்தால் தெளி வாகும். தமது சமுதாயக் கடப்பாடுகளை நிறைவேற்றும் உயர் குறிக்கோள்களோடு தொழில் செய்து தம்மையும் நாட்டையும் உயர்த்திய தொழில் முன்னோடிகளைப் பற்றி நாம் அறிவோம். 'முன்னேற்றமே எமது சிறந்த சரக்கு', 'வாடிக்கையாளரே எமது முதல்வர்' போன்ற இலட்சியங்களோடு பணிபுரியும் மேலை நாட்டுத் தொழில் மேதைகள் எங்கே?, 'நாய் விற்ற காசு குரைக்குமா', 'நேர்மைக்கும் தொழிலுக்கும் வெகுதூரம்' என்று எண்ணும் போக்கு எங்கே? தொழிலுலகில் இதுவரை குழந்தை யாகத் தத்தளித்து இப்பொழுதுதான் காளையாகப் பீடுநடை போடத் தொடங்கியுள்ளோம். இப்பொழுதேனும், நாணயத்தில் நாமார்க்கும் பின்வாங்கியவரல்லர் என்பதை உணர்த்த வேண் டாமா? நம் நாட்டுச் சரக்குகளை, அமெரிக்கா, ஜப்பான், மேற்கு ஜெர்மனி போன்ற தொழில் துறையில் ஏற்றம் கண்ட பிறநாட்டு மக்கள் தொடர்ந்து விரும்பி வாங்கும் நன்னாளும் எந்நாளோ? தொழில்களனைத்திலும் நேர்மையையும் நாணயத்தை யும் கடைப்பிடிக்க வேண்டும் என்று வற்புறுத்துகிறது தொழில் அறவொழுக்க நூல். நெடுங்காலக்கண்கொண்டு பார்த்தால், ஒழுக்க சீலரும் நாணயம் வாய்ந்தவருமான தொழிலாண்மையரே வெற்றியும் புகழும் பெறுகின்றனர். குறுக்கு வழிகளில் திடீர் இலாபம் பெற எண்ணுகிறவர்களின் வாழ்வு சின்னாட்களே. அவர் களால் நாட்டுக்கும் தொழிலுக்கும் அவமானம்தான் மிஞ்சும். நேர்மையற்ற ஒவ்வொரு செயலும் தொழில் வீழ்வதற்கடிக்கும் சாவு மணியாகும்.

(ஏ) ஆளுமையும் கட்டுப்பாடும் : கண்ணுக்கு இனியராய் பழகுவதற்குப் பரவசமூட்டுபவராய் அவர் இருக்கவேண்டும். மேலும் கனிவு, கட்டுப்பாடு, இனியபோக்கு, பொறுமை ஆகிய குணங்களையும் பெற்றிருத்தல் சிறந்தது. செயல் நயமும் பக்கு வமும் மிக்கவராக இருந்தால் இன்னும் பயன் பெறலாம்.

இந்தப் பண்புகளைப் பெற்றிருப்பவர்கள் வெற்றியும், பெற்றிராதோர் தோல்வியும் அடைவதை நாம் கண்கூடாகப் பார்க்கிறோம். 'ஒரு தொழில் நிறுவனம் பெருவெற்றியடைவதும்,

படுதோல்வியடைவதும் அதன் நிருவாகியின் தொழில் ஆற்றலைப் பொருத்தது', என்று பேராளுநர் ரூஸ்வெல்ட் அவர்கள் கூறி யிருப்பதை இங்கு நினைவிற்கொள்ள வேண்டும். பிறக்கும்போழ்தே தொழில் மேதையாக எவரும் பிறப்பதில்லை. கல்வி, சிந்தனை, முயற்சி, ஈடுபாடு, அனுபவம் ஆகியவையே வல்லுநரை உரு வாக்குகின்றன. தொழில் மேதைகளும் இவ்வாறு உருவாகலாம், மேற்கூறிய பண்புகளை வளர்த்துக் கொண்டால். முயன்றால் முடி யாததும் உண்டோ? அனுபவத்திலும் சிறந்த பள்ளியில்லை. தொழிற்கல்வி என்னும் ஏட்டுப் படிப்போடு நடைமுறைப் பயிற்சி என்ற அனுபவமும் சேர்ந்தால் பட்டை தீட்டிய வைரமாகத் தொழிலாண்மையர் மின்னமாட்டாரோ? 'இன்றைய தொழி லாண்மையர் பண்புகளும் பயிற்சியும் இணைந்த கலவை' என்று அறிஞர்கள் கூறுவது முற்றிலும் சரியே.

தொழில்கள் வெற்றி பெறுவதற்குரிய அவசியக் கூறுகள் (Requisites)

மக்கள் துவக்கும் எல்லாத் தொழில்களும் வெற்றி பெறுவ தில்லை. தொழில்களின் வெற்றி தோல்விகள் அவற்றின் உரிமை யாளர்களை மட்டும் பாதிப்பதில்லை; சமுதாயத்தையும் நாட்டை யும் பாதிக்கவல்லன. எனவே, ஒரு தொழில் நிறுவனம் நலி வுற்று வீழ்ந்துபட்டால் அதன் உரிமையாளர் இழப்புக்கு ஆளாவ தோடு அதைச் சார்ந்துள்ள தொழிலாளர்கள், நுகர்வோர், கச்சாப் பொருள்களை அளிப்போர் போன்ற பலவகைப்பட்ட மக்களும் அவதியுற நேருகிறது; அந்த நிறுவனத்தைப் பற்றி நிற்கும் துணைத் தொழில்களும், அதன் சுற்றுவட்டாரத்திலுள்ள மக்களும் ஓரளவு பாதிக்கப்படுகின்றனர். ஓர் உற்பத்தி நிலையம் குறைவதால் நாட்டுக்கும் இழப்பு ஏற்படுகிறது. தொழில்களின் வெற்றியில் அவற்றின் உரிமையாளர்களுக்கு மட்டும் அக்கறை இருந்தால் போதாது. அவற்றைச் சார்ந்துள்ள மக்களும் அரசும் தக்க உதவிபுரிய வேண்டும்.

வெற்றிபெற்று, தக்க ஆதாயத்தைத் தமக்கும் சமுதாயத் திற்கும் அளிக்க வேண்டும் என்ற நோக்கத்தோடுதான் தொழில் களை மக்கள் தொடங்குகின்றனர். நோக்கம் இருந்தால் மட்டும் போதுமா? அது நிறைவேறுவதற்கான வழிவகைகள் வேண்டாவா? சில தொழில்கள், தொடங்கிய சில நாட்களில் நசித்துப் போவானேன்? இன்னும் சில, பல ஆண்டுகள் நடைபெற்ற பின்பும் நிறுத்தப்படுவானேன்? வெற்றிக்குத் தேவையான அவ சியக் கூறுகளைப் போதுமான அளவில் அவை பெற்றிராமல் இருப்பதுவே இந்த வருந்தத்தக்க முடிவுக்குக் காரணம்.

எனவே, வெற்றி பெறுவதற்குரிய அவசியக் கூறுகளை அறிந்து அதற்கேற்ப தொழில்களைத் தொடங்கி நடத்திஞல், வெற்றி கிட்டுவது திண்ணம். மக்களுக்கு நிலையாகவும், தொடர்ச்சியாகவும் தேவைப்படும் பொருள்களைத் தரமாக உற்பத்தி செய்து கூடியவரை குறைவான விலைக்கு விற்பதுவேதொழில் வெற்றிக்கு அடிப்படை. இதைக் கூறுவது எளிது, செய்வது கடினம். நுகர்வோர் நாடு முழுவதும், ஏன் உலக முழுவதுமே பரவிக் கிடக்கின்றனர்; அவர்களுடைய விருப்பு வெறுப்புகள் மாறுந் தன்மையன; சுவைகளும் பாணியும் (fashion) மாறிக் கொண்டே செல்கின்றன. இந்த மாற்றங்களுக்கு ஏற்ப உற்பத்திகளும் விற்பனை முறைகளும் மாற வேண்டும். உற்பத்தி செய்த புதுமைப் பொருள்களை வாங்கித் துய்க்குமாறு நுகர்வோரை வசப்படுத்த வேண்டும். 'வாடிக்கையரே தொழிலின் அடித்தளம்', என்ற உணர்வோடும் வெற்றிக்குரிய அவசியக் கூறுகளை உணர்ந்தும் பாடுபட்டால் ஏற்றம் பெறுவது உறுதி. வெற்றிக்குரிய அவசியக் கூறுகளாவன :

(அ) குறிக்கோள் தெளிவு : ஒவ்வொரு நிறுவனமும் சில குறிக்கோளோடு செயல்படுவதை நாம் அறிவோம். தொழிலின் முன்னேற்றத்தையும் சமுதாயத்திற்கு அது ஆற்ற வேண்டிய கடப்பாடுகளையும் கருத்திற் கொண்டு குறிக்கோள்கள் வகுக்கப் படுகின்றன. தொழில் வெற்றிக்குக் குறிக்கோள் தெளிவு மிகவும் அவசியம். ஒரு நிறுவனத்தில் பணி புரியும் அனைவரும் அதனுடைய குறிக்கோள்களை உணர்ந்து கடமையாற்றுதல் சாலச் சிறந்தது. குறிக்கோள்களின் அடிப்படையில்தான் திட்டங்களும், கொள்கைகளும் (policies) சமைக்கப்படுகின்றன. திட்டங்களைத் தீட்டுபவர்களுக்கும், அவற்றைச் செயல்படுத்துபவர்களுக்கும் குறிக்கோள் தெளிவு இருப்பது இன்றியமையாதது.

குறிக்கோள்களை, பெரும்படிக் குறிக்கோள்கள் (Major Objectives), சிறுபடிக் குறிக்கோள்கள், நெடுங்காலக் குறிக்கோள்கள், குறுங்காலக் குறிக்கோள்கள் என்று வரையறுப்பதுண்டு. எல்லா வகைக் குறிக்கோள்களுக்கும் தக்க முக்கியத்துவம் அளித்துச் செயல்பட வேண்டும். குறிக்கோள்களைத் தெளிவாகவும் முழுமையாகவும் வகுத்து அனைவருக்கும் உணர்த்துவதே வெற்றியின் முதற்படியாம்.

(ஆ) திட்டம் தீட்டுதல் : எல்லா வகையான குறிக்கோள்களையும் அடையும் வண்ணம் திட்டங்களையும், கொள்கைகளையும் வகுத்துக் கொள்ளுதல் வேண்டும். திட்டமற்ற செயலும்,

கொள்கையற்ற போக்கும் முயற்சிகளைத் தடம்புரளச் செய்து விடும். திட்டம், தொழில் வெற்றிக்கு அச்சாணி போன்றது. எய்த வேண்டிய குறிக்கோள்களையும் தம் வசமுள்ள வளங்களையும் கருத்தில் கொண்டு, எதிர்காலக் கண்ணோட்டத்துடன் பிரச்சினைகளை அலசி ஆராய்ந்து அவற்றிற்குத் தீர்வுகாணும் வகையில் எடுக்கவேண்டிய நடவடிக்கைகளைத் தீர்மானித்துக் கொள்வதைத் தான் திட்டம் தீட்டுதல் என்று கூறுகிறோம். திட்டத்தை நிறை வேற்றுவதற்குத் தக்க ஆட்களை நியமித்துச் சிறந்த அமைப்பை உருவாக்குவதும் திட்டத்தின் ஒரு பகுதியாகும். சுருங்கக் கூறுவோமாயின், ஒரு தொழில் நிலையத்தின் எதிர்கால முயற்சிகளை முறைப்படுத்துவதும், வழிப்படுத்துவதும் திட்டம் எனப்படும்.

அறிவும் திறமையும் நிறைந்த ஆட்களைப் பொறுக்கி எடுத்து வெவ்வேறு பதவிகளுக்கு நியமித்து அவர்களுடைய கடமைகள், உரிமைகள், அதிகாரங்கள் ஆகியவற்றை வரையறுப்பதன் மூலம் சிறந்த அமைப்பை (Organisation) உருவாக்கலாம். சிறந்த அமைப்பைப் பெற்றிராத நிறுவனம் அதனுடைய திட்டங்களைச் செவ்வனே நிறைவேற்ற இயலாது.

எந்த வடிவத்தில் தொழில் நிலையத்தை நிறுவுவது என்பதையும் தீர்மானித்துக் கொள்வது நல்லது. தனி வாணிகம், கூட்டாண்மை, நிறுமம் (கம்பெனி) போன்ற வடிவங்களின் நிறைகளையும் குறைகளையும் எண்ணிப்பார்த்துத் தக்க உருவ அமைப்பைத் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும்.

(இ) ஆராய்ச்சி : ஒருபுறம் போட்டியும் மறுபுறம் தொழிலியலும் நாகரீகமும் வளர்ந்து வரும் இந்தக் காலத்தில், பொருளாதார நிலை விரைவாக மாறிவரும் இன்றைய நிலையில், ஆராய்ச்சியின் முக்கியத்துவத்தை மிகைப் படுத்திக் கூறவேண்டிய அவசியமில்லை. சரக்குகளின் தரம் உயர்வாகவும் விலை குறைவாகவும் இருப்பது தொழில் வெற்றிக்கு இன்றியமையாதது என்று முன்பே கண்டோம். மேலும், நாகரீக வளர்ச்சி, தொழிலியல் முன்னேற்றம் ஆகியவை எழுப்பும் புதுப்புது தேவைகளுக்கேற்ப புதுமையான சரக்குகளை உருவாக்கவேண்டியதன் அவசியத்தையும் வற்புறுத்தியுள்ளோம். தரம் உயரவும், விலை குறையவும், நவீன சரக்குகளை உண்டாக்கவும், புதுமையான விற்பனை முறைகளை மேற்கொள்ளவும், முதலாளி—தொழிலாளர்களுக்கிடையே சுமுகமான உறவை உருவாக்கிக் கொள்ளவும் ஆராய்ச்சி இன்றியமையாதது. தொழில்கள் வளர்ச்சி பெறுவதற்கும் விரிவடைவதற்கும் ஆராய்ச்சி உறுதுணையாக விளங்குகிறது. ஆராய்ச்சியின்

பயனுக உற்பத்தி முறைகள், விற்பனை முறைகள், எந்திர வகைகள் ஆகியவற்றில் முன்னேற்றம் ஏற்படுவதோடு சேதாரத்தைக் குறைத்துச் சிக்கனத்தைப் பெருக்கவும் வழிவகை ஏற்படுகிறது. ஆராய்ச்சி இல்லாமல் புதுமை பிறக்காது; புதுமை பெருத தொழில் மந்தமடைந்து நாளடைவில் வீழ்ச்சியுறும்.

தொழில்களில் ஆராய்ச்சி பெரும்பங்கு வகிப்பதால்தான் தொழில்முறை ஆராய்ச்சி (Industrial Research) என்ற தனிப் பிரிவே எழுந்துள்ளது. தொழில்முறை ஆராய்ச்சியில் சந்தை ஆராய்ச்சி, பொருளாராய்ச்சி, செய்பொருளாராய்ச்சி, சாதனங்களாராய்ச்சி என்ற பல உட்பிரிவுகள் உண்டு. மேலும், தொழில் முறை உளவியல் (Industrial Psychology) துறையில் செய்யப் படும் ஆராய்ச்சிகளும், தொழிலுறவு ஆராய்ச்சியும் தொழில் வளர்ச்சிக்குப் பெரிதும் உதவியிருக்கின்றன; குறிப்பாக முதலாளி தொழிலாளர்களுக்கிடையே சுமுகமான உறவு ஏற்படுவதற்கு அவை ஆற்றிவரும் தொண்டு மிகப் பெரிது. சுமுகமான இந்த மனித உறவின் (Human Relations) முக்கியத்துவத்தை வலியுறுத்திக் கூறவும் வேண்டுமோ? இதனுடைய வலிமையை எண்ணித் தானே, 'ஆரவாரமற்ற ஆனல் ஆழமான இரண்டாவது தொழிற் புரட்சி', என்று இதனைக் கூறுகின்றனர். ஆம், 18ஆம் நூற்றாண்டு கண்ட முதல் தொழிற்புரட்சியினும் இது ஆழமான பயன் விளை விக்கத் தக்கது. இது, தொழில் நிறுவனங்களுக்கும் நல்லது. நாட்டுக்கும் நல்லது, சமுதாயத்திற்கும் நல்லது.

(ஈ) போதுமான நிதி : 'பணமில்லாதவர் பிணம்', என்பது வாழ்க்கைக்கு எவ்வளவு பொருந்துமோ அதைக் காட்டிலும் மிகுதியாகத் தொழில் நிறுவனங்களுக்குப் பொருந்தும். போதுமான நிதி வசதியிருந்தால்தான் கடன்களையும் பொறுப்புகளையும் காலத்தே தீர்க்க முடியும். அப்பொழுதுதான் தொழிலின் நாணயத்தை நிலைநிறுத்த இயலும்; நாணயமற்ற தொழில் வெற்றி பெருது. எனவே, பணம் தொழில்களின் உயிரோட்டம். பிற அவசியக் கூறுகளை எவ்வளவு சிறப்பாகப் பெற்றிருந்தாலும், தேவையான நிதியைப் பெற்றிருக்கவில்லையாயின் அந்தத் தொழில் அவ்வளவு உயர்வுபெற முடியாது, அந்தத் தொழில்ாண்மையரும் சிறக்க இயலாது. போதுமான நெடுங்கால, குறுங்கால நிதி வசதிகளைப் பெற்றிருத்தல் தொழில்களின் வெற்றிக்கிடும் பெரு வித்தாகும்.

ஒரு தொழிலைத் தொடங்குமுன், அதற்குத் தேவைப்படும் முதல் அளவைக் கவனமாகக் கணக்கிடுதல் நல்லது. அந்தத்

தொழிலுக்கு நிரந்தரமாகத் தேவையான கட்டடம், எந்திரங்கள் போன்ற நிலையான சொத்துகளை வாங்குவதற்கு முதலாவதாக, நிலைமுதல் இன்றியமையாதது. அடுத்து, கச்சாப் பொருள்கள், முற்றுருப்பெற்ற பொருள்கள் ஆகியவற்றை வாங்கித்தேவையான இருப்பு வைத்துக் கொள்வதற்கும், கூலி, சம்பளம், வாடகை போன்ற அன்றாடச் செலவுகளைச் செய்வதற்கும், தங்குதடை யின்றிச் சரக்குகளைக் கடனாக விற்பதற்கும், இயங்கு முதல் தேவைப் படும். இதைச் சுழல்முதல் என்றும், எளிவரல்முதல் (Liquid Capital) என்றும் கூறுவர். நிலைமுதலின் அளவும், இயங்குமுதலின் அளவும் தொழிலின் தன்மையையும் அளவையும் பொறுத்திருப்பதோடு, தொழிலாளரின் நாணயத்தையும் பொறுத்தது. மேலும் சரக்கு களைக் கடனாக வாங்கி விற்கும்போது, விற்பவர்கள் நமக்கு அனுமதிக்கும் தவணைக்காலம் எவ்வளவு, நமது வாடிக்கையாளர் களுக்கு நாம் அளிக்கும் தவணைக்காலம் எவ்வளவு என்பவற்றைப் பொறுத்தும் இயங்குமுதலின் தொகை மாறுபடும்.

இவ்விரண்டுவித முதலையும் கூட்டி நமக்கு வேண்டியுள்ள முதல்தேவையைக் கணக்கிட்டுக் கொள்ளலாம்.

தேவையான முதலை நமது சொந்தப் பணத்திலிருந்து போடு வது நல்லது. இருப்பினும் அவ்வப்பொழுது தட்டுப்பாடு ஏற்படும் பொழுது வங்கிகள், பிற நிதியமைப்புகள், பிற தொழிலாண்மை யர் ஆகியோரிடமிருந்து தற்காலிகமாகக் கடனாகப் பெறுவதில் தவறொன்றுமில்லை. தனி வணிகரும் கடன் வாங்குகிறார். கூட் டாண்மை நிறுவனங்களும் கடன் வாங்குகின்றன. நிறுமங்களும் இதற்கு விதிவிலக்கல்ல. ஆயினும், கடனைக் குறைத்துச் சொந்த முதலைப் பெருக்கினால் பல சிக்கனங்கள் ஏற்படும், பல சிக்கல்கள் அகலும்.

(உ) தொழிற்சாலையின் இடவமைப்பும் *(*Location*)*, **அகப் பரப்பமைப்பும்** *(*Lay Out*) :* தக்க இடமாகப் பார்த்துத் தொழிற்சாலையை அமைப்பதோடு, தொழிற்சாலைக்குள் எந்தி ரங்களையும் பிற சாதனங்களையும் முறையான வரிசையில் அமைப் பதுவும் எண்ணிப் பார்த்துத் திட்டமிட்டுச் செய்ய வேண்டிய ஒரு செயலாகும். கச்சாப் பொருள்கள், மின்சாரம், போக்கு வரத்து, வங்கி, தொழிலாளர்கள், தண்ணீர் போன்ற வசதிகள் போதுமான அளவு கிடைக்கும் இடங்களுக்கு அருகிலும், சந் தைக்கு அருகிலும், தொழிற்சாலையை அமைப்பது இயல்பு. தொழிற்சாலையை அமைக்கவேண்டிய இடத்தை இன்னும் சில காரணிகளைக் கருத்தில் கொண்டு தேர்ந்தெடுத்தல் வேண்டும்.

தொழிற்சாலையை தக்க இடத்தில் அமைத்தால் மட்டும் போதாது; எந்திர வரிசையமைப்பும் எண்ணித் துணியவேண்டிய ஒரு கருமமாகும். எந்திர வரிசையமைப்பு என்பது எந்திரங்களை யும் பிறசாதனங்களையும் எந்த வரிசையில் எந்தெந்த இடங்களில் நிறுவ வேண்டும், அவை ஒவ்வொன்றிற்குமிடையே எவ்வளவு இடைவெளி இருந்தால் போதுமானது, அடுத்தடுத்த இரு வரிசை எந்திரங்களுக்கு இடையே நடை (aisle space–இடைகழி) எவ் வளவு இருக்க வேண்டும், துறைகளை எந்த வரிசையிலமைப்பது, கச்சாப் பொருள்களை எங்கு அடைத்து வைப்பது, எவ்வாறு கையாளுவது போன்ற செய்திகளைக் குறிக்கும் சொல்லாகும். கச்சாப் பொருள்கள் அடுத்தடுத்துப் பலநிலைகளையடைந்து முற்றுப் பெற்ற பொருளாக உருப்பெறுகின்றன. இந்த நிலைகளின் வரிசையை ஒட்டியும், பணிகளின் தன்மைகளைப் பொறுத்தும் உற்பத்தியின் அளவைக் கருத்தில் கொண்டும் எந்திர வரிசை யமைப்புத் தீர்மானிக்கப்படுகிறது. உற்பத்திச் செலவுகளும் உற்பத்தியின் விரைவு, திறன், தங்குதடையற்ற ஓட்டம் ஆகியவையும் எந்திர வரிசையமைப்பின் சிறப்பைப் பொறுத் திருக்கின்றன. தவறான வரிசையமைப்பு விரைவைக் குறைத்து, ஓட்டத்தைத் தடைசெய்து, அடக்க விலையை உயர்த்திவிடும்.

தொழிற்சாலையின் இடவமைப்பையும் எந்திர வரிசையமைப் பையும் திட்டமிட்டுப் பலரைக் கலந்தாலோசித்து முடிவு செய்ய வேண்டும்; ஏனெனில் தவறாக அமைந்துவிட்டால் பிறகு அவற்றை மாற்றியமைப்பது என்பது எளிதன்று.

(ஊ) தொழிலின் அளவு: தொழிலின் அளவும், அத னுடைய வெற்றியைத் தீர்மானிக்கும் முக்கிய அம்சமாகும். பெரிய அளவில் தொழிலைச் செய்யும்போது பல சிக்கனங்கள் ஏற்படுவதையும், அதையே சிறிய அளவில் செய்தால் சில விரயங் கள் ஏற்படுவதையும் நாம் அறிவோம். அதே சமயம் மிகப் பெரிய அளவு அதை வளர்த்து விட்டாலும், நிருவாகத்திறமை, கண் காணிப்பு, ஒருங்கிணைப்பு ஆகிய வினைகளின் ஆற்றல் குறைந்து சக்திக்கு மீறிய செயலாக அது சீர்குலைந்து விடுவதையும் நாம் பார்க்கிறோம். எனவே ஒவ்வொரு தொழிலுக்கும் அதன் செய் முறையை ஒட்டி ஓர் உத்தமஅளவு உண்டு. தொடக்கத்திலேயே அதை உத்தம அளவில் நிறுவுவது என்பது அரிது. ஒரு தொழிலைத் தழுவியுள்ள நட்ட அச்சமும் நிலையற்ற தன்மையும் குறைவாக இருந்து, போதுமான முதல், நிருவாக ஆற்றல், முன்னனுபவம் ஆகியவையும் இருக்குமானால் தொடக்கத்திலேயே பெரிய அளவில் அதைத் தொடங்கலாம். மாறாக, வெற்றி வாய்ப்புகளைப் பற்றிய

உறுதியில்லாத புதிய தொழிலைத் தொடங்கும்பொழுதும், போது மான முதல், நிருவாக ஆற்றல், முன்னனுபவம் ஆகியவை இல்லாமல் ஒரு தொழிலைத் தொடங்கும்பொழுதும் சிறிய அளவில் தொடங்கப்படுகிறது. ஆனால், அனுபவம் சேரச்சேர, வெற்றி வாய்ப்புக்கான உறுதி மிகமிக, கூடுதலாகத் தேவைப் படும் முதல், நிருவாக ஆற்றல் ஆகியவற்றைப் பெறப்பெற, சந்தையின் அளவு விரிவடைய அடைய, படிப்படியாக அத் தொழில் விரிவு படுத்தப்படுகிறது. சுருங்கக்கூறின், தொழிலியல், முதல், நிருவாக ஆற்றல், சந்தை நிலை, நட்ட அச்சம், அரசியல், பொருளாதார நிலைமைகள், உறுதியான வெற்றி வாய்ப்புகள் ஆகிய காரணிகளைக் கொண்டு தொழிலின் தொடக்க அளவும் நெடுங்கால அளவும் தீர்மானிக்கப் படுகின்றன; காலப்போக்கில், உத்தம அளவுக்கு (தகு அளவுக்கு) அதை வளர்ப்பது சாலச் சிறந்தது.

(எ) திட்பமும் திறமையும் வாய்ந்த தலைமை : தொழில் நிறுவனங்களின் தலைவர்களாக இருப்பவர்கள் திட்பம், திறமை, ஊக்கம், செயல்விரைவு, உந்தாற்றல் (Push), ஏற்பாண்மை (வளர்ச்சிக்கும் மாறுதலுக்கும் ஏற்ப தம்மை மாற்றியமைத்துக் கொள்ளும் தன்மை — Dynamism), ஈடுபாடு, ஆராய்ச்சிக் கண் ணோட்டம் சாமர்த்தியம், விரைவாக நட்பையும் புகழையும் ஏற்படுத்திக் கொள்ளும் திறம் ஆகியவற்றைப் பெற்றிருப்பவர் களாக இருக்க வேண்டும். சிறு நிறுவனங்களில் அவற்றின் உரிமை யாளர்களும், பெருநிறுவனங்களில் அவற்றை மேலாண்மை செய் பவர்களும் தலைவர்களாக இருப்பதை நாம் அறிவோம். தொழில் தலைவர்கள் பெற்றிருக்க வேண்டிய இந்த இயல்புகளை நாம் முன்பே ஆராய்ந்துள்ளோம். இது 'மேலாண்மையரின் காலம்' என்பதையும், தொழில்களின் வெற்றியும் தோல்வியும் மேலாண் மைத் திறமையைப் பொறுத்தது என்பதையும் 'கெட்டகாலம், மூலச்செல்வம் போதாது, போட்டி மிகுந்து விட்டது, விற்பனை குறைந்து விட்டது ஆகையால் தொழில் நலிவுற்றுவிட்டது' என்று கூறுவதெல்லாம் வெறும்பேச்சு என்பதையும் மட்டுமே இங்குச் சுட்டிக் காட்டுவது போதுமானது. மேலாண்மைத்திறன் ஒரு தொழிலுக்கு வாய்க்க வேண்டிய தனிப்பெருஞ் சொத்து; அதன் வெற்றியைத் தீர்மானிக்கும் தனிப்பெருங்காரணி.

தொழிலில் வெற்றி பெறுவதற்கு எளிய வழியோ, குறுக்குத் தடமோ எதுவுமில்லை. சோம்பலும் குருட்டுயோக வெறியும் தொழில்களைப் படுதோல்வியில் ஆழ்த்திவிடும். தளரா உழைப்பும் வெற்றிபெற வேண்டும் என்ற அசையாத் தீர்மானமும் மங்காத

புகழைத் தேடித்தரும். மறப்போம் மன்னிப்போம் என்ற பெருந் தன்மையும், பதட்டமடையாமல் ஆற அமர முடிவெடுக்கும் இயல்பும், திடமான சிந்தனையறிவும் தொழில் வெற்றிக்குப் பேருதவி புரியும் என்பதில் ஐயமில்லை.

(ஏ) நற்பேறு : நற்பேறு என்னும் பூமகள் புன்னகை புரியாவிடில் தொழிலென்ன, வேறு எத்துறையிலும் வெற்றிபெற இயலாது என்ற ஆழமான நம்பிக்கை நம் மக்களிடையே நிலவு கிறது. பல நூலாசிரியர்களும் நற்பேறின் அவசியத்தைக் கோடிட் டுக் கூறியுள்ளனர். நற்பேறு வந்தடைந்தால் நல்லதுதான். ஆயினும், நற்பேற்றை மட்டுமே நம்பித் தொழில் செய்வது தவறு. இந்தப் பிற்போக்கு நம்பிக்கையை வளரவிட்டால், அது தொழில் முன்னேற்றத்திற்கு மிகவும் அவசியமான ஆராய்ச்சிக் கண்ணோட் டம், தன்முனைப்பாற்றல், உந்தாற்றல் போன்ற சீரிய திறமைகளை உருக்குலைத்து மக்களைச் சோம்பலிலும் குருட்டுயோக வெறியிலும் ஆழ்த்திவிடும். பேதைகள் இதை நம்பி சோம்பித்திரிய நேரிடும். 'தெய்வத்தாலாகாதெனினும் முயற்சிதன் மெய்வருத்தக் கூலி தரும்' என்ற வள்ளுவர் வாக்கை ஏடுகளிலே போற்றுகிறோமே தவிர நடைமுறையில் கடைபிடிப்பதில்லை. ஆனால், அமெரிக்க நாட்டு மக்கள் இதைத் தம் வாழ்க்கை நெறியாகக் கொண்டொழுகு கிறார்கள். 'நாம் இழுக்கும் மூச்சில்கூட நல்வாய்ப்பு (நற்பேறு) இருக்கிறது' என்பது அவர்களுடைய ஆணித்தரமான முடிவு. வாய்ப்பும் வறுமையும் நம்பிக்கையில்தான் இருக்கின்றன என்ற கருத்தில் அவர்கள் அசையாத நம்பிக்கை வைத்திருக்கிறார்கள். 'வல்லவனுக்குப் புல்லும் ஆயுதம்' என்று வாயளவில் கூறும் நாம் அதையே தொழிலின் அடிப்படைத் தத்துவமாகக் கொண்டொழு கும் அமெரிக்கா, ஜப்பான், மேற்கு ஜெர்மனி போன்ற நாட்டு மக்களிடமிருந்து கற்றுக் கொள்ள வேண்டியவை நிரம்பவும் உண்டு. எனவே, நல்வாய்ப்பையும், நற்பேற்றையும் நம்பித் தொழிலில் இறங்குவதைக் காட்டிலும் அறிவிலும் ஆற்றலிலும் நம்பிக்கை வைத்துத் தொழில் செய்தால் வெற்றி கிட்டுவது திண்ணம். எவ்வாறெனில், திடமான சிந்தனையறிவும், ஆற்றலும் பெற்றவர்கள் தோல்வியைக் கண்டு மனந்தளரமாட்டார்கள்; சிக்கல்களையும் இடையூறுகளையும் கண்டு அஞ்சிப் பின்வாங்க மாட்டார்கள்; தமது அறிவையும் ஆற்றலையும் சோதிக்கவந்த சவாலாக ஏற்றுக்கொண்டு கடுமையாக உழைத்து அவற்றையே வெற்றிக்குரிய நல்வாய்ப்பாக மாற்றிக் கொள்வர். 'தோல்வி வெற்றியின் முதல்படி' என்பதை அவர்கள் நன்கு அறிவர்.

தொழில் அமைப்பையும் தொழிலோடு தொடர்பு கொண்டுள்ள பிற பாடங்களையும் ஏன் கற்க வேண்டும்?

பண்டைக் காலத்தில் தொழில்கள் சிறிய அளவினதாக, உள்ளூர்த் தேவைகளை மட்டுமே நிறைவேற்றவல்லவையாக, அடிப் படைத் தேவைகளை நிறைவேற்றுவதற்கு வேண்டிய சிற்சிலப் பண்டங்களை மட்டுமே உற்பத்தி செய்து வழங்கக் கூடியவாக அமைந்திருந்தன. எந்திரங்களையும், பிற கருவிகளையும் பெரு மளவு பயன்படுத்தாமல் கைத்தொழில்களாக அவை நடைபெற்று வந்தன. அறிவியல், தொழில் நுட்பவியல், நாகரீகம், பொறியியல், போக்குவரத்து, தொடர்பு வசதிகள் போன்றவை இன்றுபோல் அன்று வளர்ந்திருக்கவில்லை. மக்கள் தத்தம் தேவைகளைத் தாமே நிறைவேற்றிக் கொள்ளும் நோக்கத்தோடு செயல்பட்டு வந்தனர். எனவே, தொழில் அமைப்பும் மேலாண்மையும் சிக்கல்களற்ற எளிய பணிகளாக விளங்கின. சொல்லப்போனால், மக்களால் உயர்வாக மதிக்கப்பெறாத, கற்றறிந்தவர் நாடிச் செய்யாத, தாழ்வான வினைகளாகப் புறக்கணிக்கப்பட்ட நிலையில் இயங்கி வந்தன. அன்று தொழில்களைப் பாடமாகக் கற்க வேண்டிய தேவை இல்லாதிருந்தது. தொழில்களைத் தொடங்கி நடத்த அன்று வேண்டியனவெல்லாம் ஓரளவு திறமையும், முதலும், பிறர் அறியாதாவாறு ஏமாற்றுகின்ற வல்லமையுந்தான். இந்த வல்லமையையும், திறமையையும் கற்க வேண்டிய தேவை இல்லையே, பிறரைப் பார்த்து, சற்றுப் பழகித் தெரிந்து கொள்ள லாமே. இந்தநிலை ஏறத்தாழ இந்த நூற்றாண்டின் தொடக்கம் வரை நீடித்திருந்தது.

ஆனால், இப்பொழுது நிலைமை புரட்சிகரமாக மாறிவிட்டது. தொழிற்புரட்சியும், அறிவியல், தொழில்நுட்பவியல், நாகரிகம் ஆகிய துறைகளில் ஏற்பட்ட, ஏற்பட்டுக் கொண்டுவருகிற வளர்ச்சி களும் போக்குவரத்து—தொடர்பு வசதிகள், உற்பத்தி—விற்பனை முறைகள் ஆகிய துறைகளில் தோன்றியுள்ள முன்னேற்றங்களும் தொழில்களின் அளவு, பரப்பு, தரம் ஆகியவற்றைப் பெருமளவு உயர்த்தி விட்டன. உள்ளூருக்காக உற்பத்தி செய்வது மாறி உலகத்துக்காக உற்பத்தி செய்யும் நிலையும், தமக்காகக் கொஞ்ச மும், பிறருக்காக நிரம்பவும் உற்பத்தி செய்யும் நிலையும் ஏற்பட்டு விட்டன. தொழில்களின் வெற்றியும் தோல்வியும் மேலாண்மைத் திறனைச் சார்ந்துள்ளது என்ற எண்ணம் மலர்ந்து, தொழில் அமைப்பில் மேலாண்மை தலைமையான இடத்தைப் பெற்று விட்டது. சமுதாய மதிப்பையும், கற்றறிந்தோர் கவனத்தையும் இன்று தொழில்கள் பெற்றுவிட்டன. தொழில்கள் எளிதாக

விரிவாக இயங்குவதற்கு உறுதுணையாகப் பற்பல இயக்கங்களும் பணி நிலையங்களும் உள்நாட்டு மட்டத்தில் மட்டுமின்றி பன்னாட்டு மட்டத்திலும் தோன்றியுள்ளன. பொருளாதாரத் துறையில் தலையிடாமல் இருந்து வந்த அரசு பல ஒழுங்குமுறைச் சட்டங்களையும் தொழிற்கொள்கைகளையும் வகுத்துக்கொண்டு தொழில் வளர்ச்சியை மக்கள் நலங்கருதி கட்டுப்படுத்தத் தலைப் பட்டுள்ளது. அரசே தொழில்களைத் தொடங்கி நிருவகிக்கவும் தொடங்கியுள்ளது. வருவாய் கருதியும், சில சமுதாயக் குறிக் கோள்களைக் கருத்தில் கொண்டும் பல்வேறு வரிகளையும் தீர்வைகளையும் விதித்துள்ளது. தொழில்களுக்கிடையே போட்டி முளைத்து 'தக்கவரே நிலைப்பர்' என்ற நிலை ஏற்பட்டதன் விளைவாகப் புதுப்புது எந்திரங்களும், உற்பத்தி முறைகளும், விற்பனைத் திற முறைகளும் வளர்ந்து கொண்டு வருகின்றன. ஆராய்ச்சி முயற்சிகளும், திட்டமிட்டு, எதிர்காலக் கண்ணோட்டத்தோடு செயல்பட வேண்டும் என்ற எண்ணமும், 'முன்னேற்றமே எமது தலையாய சரக்கு' (Progress is our best Product) போன்ற விழிப்புணர்வும் தோன்றியுள்ளன. தொழில்களை எங்கு, எவ்வாறு அமைப்பது, எந்த உருவத்தில் எந்த அளவில் தோற்றுவிப்பது, அவற்றைச் சிறப்பாக நிருவகிக்கும் வழிகள் யாவை போன்ற வினாக்களுக்கு விடைகளாகப் பல்வேறு தத்துவங்களும் சித்தாந்தங்களும் எழுந்து உலாவுகின்றன. கச்சாப் பொருள்களை அளிப்போர், நுகர்வோர், தொழிலாளர்கள், நிதியளிப்போர் இவர்களை மனநிறைவு பெறுமாறு செய்வது எங்ஙனம், போட்டியாளர்களோடும் பிறதொழில் நிறுவனங்களுடனும் கலந்துறவு கொண்டு அரசின் தொழில், வரிக் கொள்கைகளைச் சாதகமாக மாற்றிக் கொள்வது எவ்வாறு, தரத்தை உயர்த்தி, விலையைக் குறைத்து நிறைந்த சரக்குகளை உற்பத்தி செய்து விற்பனை செய்வதற்குண்டான வழிவகைகள் யாவை, தொழிலாளர்கள் குறைகளை எவ்வாறு தீர்ப்பது போன்ற பற்பல பிரச்சினைகளைக் கொண்ட, சிக்கல்களும் அபாயங்களும் மிகுந்த துறையாகத் தொழில்கள் இன்று மாறிவிட்டதை நாம் கண்கூடாகப் பார்க்கிறோம். வெளி உலகத் தொடர்பு பெருத்து முக்கியமான செயல்களாக அவை இன்று மிளிர்கின்றன. தொழிலாளர்கள், நுகர்வோர், கச்சாப் பொருள்களை அளிப்போர், நிதியளிப்போர் என்ற முறையில், மக்கள் ஒவ்வொருவரும் தொழில்களோடு நெருக்கமும் ஆழமுமான தொடர்பு கொண்டிருப்பதை அறிவோம். உலகப் பொருளாதார நிலையையும், போட்டியாளர்கள் கடைபிடிக்கும் உத்திகளையும் உடனுக்குடன் அறிந்து என்றென்றும் நவீனமான முறையில் செயல்பட வேண்டிய கட்டா

யம் எழுந்துள்ளது. சற்றுப் பின்தங்கிவிட்டால், பிறகு ஈடு செய்து கொள்வது அரிது.

எனவே, தொழில் அமைப்பு, மேலாண்மை ஆகிய பாடங்களை முறையாகக் கற்றறிந்து, அத் துறைகளில் தேவையான நடைமுறைப் பயிற்சியும் பெறுவதோடு, தொழில்களோடு ஒன்றற இணைந்துள்ள வங்கியியல், வாணிகப் புவியியல், வாணிகச் சட்டவியல், கணக்குப் பதிவியல், தணிக்கையியல், புள்ளியியல் ஆகிய பாடங்களையும் கற்றறிந்தால்தான் இன்றைய தொழிற்பிரச்சினைகளுக்கும் சிக்கல்களுக்கும் ஈடுகொடுக்கவியலும் ; தொழில்களை முறையாக அமைத்துச் சிறப்பாக நிருவகித்து நாட்டிற்கும் தமக்கும் நலம் சேர்க்க முடியும்.

மேலும், தொழில்களோடு ஒட்டுறவு கொண்டுள்ள பிற பாடங்களான பொருளாதாரம், அரசியல், உளவியல், சமுதாயவியல், அறவொழுக்க நூல் ஆகியவற்றையும் கற்றிருப்பது மிக்க பயன்தரும்.

பொருளாதாரமும், வாணிகவியலும் மிக நெருங்கிய இயல்கள். வரையறையுள்ள வளங்களைக் கொண்டு வரையறையற்ற மனிதத் தேவைகளை மிகச் சிறப்பாக நிறைவேற்றுவது எங்ஙனம் என்பதை ஆராயும் இயல் பொருளாதாரம். பொருளாதாரம் என்பது சிறந்த வீட்டு நிருவாகத்தைக் குறிக்கும் சொல்லாக ஆதியில் கிரேக்க மொழியில் எழுந்து, தற்பொழுது ஒரு நாட்டு மட்டத்திலும் பன்னாட்டு மட்டத்திலும் உற்பத்தி, பரிமாற்றம் (Exchange), பகிர்வு, நுகர்வு, பொதுநிதியம், பன்னாட்டு வாணிகம் ஆகிய வினைகளை ஆராயும் இயலாக மலர்ந்துள்ளது. தொழிலர் பொருளாதார அறிவைப் பெற்று இருந்தால் இன்னும் சிறப்பாகத் தொழில் நடத்த முடியும் என்பதில் ஐயமேதுமில்லை. தேவை, அளிப்பு விதிகள், உற்பத்தி விதிகள், பொது நிதியம், வாடகை, கூலி, வட்டி, இலாபம் ஆகியவற்றைத் தீர்மானிக்கும் கோட்பாடுகள், விலை நிர்ணயம் பற்றிய சித்தாந்தங்கள், பல்வகைப் போட்டியும் அந்தந்தச் சூழ்நிலைகளில் நிறுவனங்களின் உத்தம அளவும் (Optimum size) ஆகிய கருத்துகளைப் பின்னணியாகக் கொண்டு தொழில் நடத்தினால் சிறப்பாகச் செயல்பட முடியும். பொருளாதாரத் தத்துவங்கள் பலவற்றை மையமாகக் கொண்டுதான் வாணிகவியல் எழுந்துள்ளது; பொருளாதாரத்தின் கூறுகளாகிய உற்பத்தி, பரிமாற்றம், பகிர்வு, நுகர்வு ஆகியவற்றுள் முதலிரண்டு கூறுகளை அடிப்படையாகக்

கொண்டு உருவானதுதான் வாணிகவியல். பொருளாதாரம் மூத்தது, வாணிகவியல் இளையது. இருப்பினும் வாணிகவியல் பொருளாதாரத்தின் ஒரு பகுதியே என்ற கூற்றுச் சரியானதன்று.

அதுபோலவே, தொழிலர் **அரசியல்** அறிவையும் பெற்றிருப்பது சாலச் சிறந்தது; ஏனெனில், அரசியல் மாற்றங்கள் தொழில்களைப் பெருமளவு தாக்கவல்லன. பல்வேறு அரசியல் அமைப்புகளையும், அவற்றின் கொள்கைகளையும், நன்மை தீமைகளையும் அறிந்து இருப்பதோடு, நாட்டின் அரசியல் நிலை, அரசு கொள்கைகள், உலக அரங்கத்தில் வேகமாக நிகழும் அரசியல் மாற்றங்கள் முதலியவற்றையும் தெரிந்திருப்பது பேருதவியாக இருக்கும்.

உளவியல் அறிவும் தொழிலருக்குப் பயன்தரும். குறிப்பாக, நுகர்வோரின் விருப்பு வெறுப்புகளை அறிவதற்கும், உற்பத்தி முறை, விற்பனை முறை, சிப்பக் கட்டுமம் (Packaging), விளம்பரம் ஆகியவற்றில் அவ்வப்பொழுது மாற்றம் செய்து நுகர்வோரை எவ்வாறு கவரலாம், இவற்றால் நுகர்வோரின் உள்ளப் போக்கு எவ்வாறு மாற்றமடையும் என்பனவற்றை அறிவதற்கும் உளவியல் பெருந்துணை புரிகிறது. மேலும் தொழிலாளர்—முதலாளிகளிடையே நல்லுறவு ஏற்படுத்துவதற்கும் உளவியல் அறிவு தேவைப்படுகிறது. ஒரு தொழிலின் வெற்றி பல்வேறு வகைப்பட்டோருக்கும் மனநிறைவை உண்டாக்குவதைச் சார்ந்திருப்பதால், உளவியலின் பங்கை மிகைப்படுத்திக் கூறவும் வேண்டுமோ?

தொழிலர் **அறவொழுக்கங்களில்** அசைக்க முடியாத ஈடுபாடு கொண்டு தமது செயல்களில் நேர்மையையும் நாணயத்தையும் கடைப்பிடிக்க வேண்டும். பிறரை வஞ்சித்துப் பணஞ் சேர்க்க ஆசைப்படக் கூடாது. உள்நாட்டு வாணிகமாயினும் வெளிநாட்டு வாணிகமாயினும் நேர்மையைக் கடைப்பிடித்து நாணயமாக ஒழுகினால் நிலைத்த புகழையும் நிலையான வெற்றியையும் அடைய முடியும். குறுகிய நோக்கத்தோடு குறுக்கு வழிகளில் சென்றால், உடனடியாகப் பணஞ் சேர்க்கலாம். ஆனால், நிலைத்த புகழும் வெற்றியும் கிட்டா; மாறாக, நாட்டுக்கும் தொழிலுக்கும் அவதூறு வந்து சேரும். தொழில் ஒழுக்கங்கள் (Business ethics) தொழிலர்கள் கடைப்பிடிக்க வேண்டிய அறவொழுக்கங்களை வற்புறுத்தும் நூல். சட்டங்கள், நீதி மன்றங்கள், காவலர்கள் போன்ற புறச் சக்திகளைக் காட்டிலும் அறவொழுக்க ஈடுபாடு என்னும் அகச்சக்தியே தொழிலாண்மையர் நேர்வழி நடப்பதற்குப்

பெருந்துணை புரியும். நுகர்வோர், தொழிலாளர்கள், அரசு, நிதியளிப்போர் போன்று தம்மோடு தொடர்பு கொண்டுள்ள அனைவர்பாலும் நேர்மையாகவும் நியாயமாகவும் இருப்பது விரும்பத்தக்கது மட்டுமன்று, தொழிலாண்மையரின் கடமையுமாகும்.

இயல்முறை மேலாண்மையே (Scientific management) தொழில் வெற்றியின் வித்து என்ற எண்ணம் மேலோங்கியுள்ள இந்த மேலாண்மைக் காலத்தில் (Management Era) முறையான கல்வியறிவைப் புறக்கணித்தல் அறிவுடைமையாகாது.

2. அமைப்பு என்பதன் பொருள்

(Meaning of organisation)

அமைப்பு என்றால் என்ன ?

இயற்கையின் படைப்பு மனிதனும் பிற உயிர்களும். உயிர்களுடைய உடலமைப்பின் விந்தையை உணராதவரும் உண்டோ? நமது உடலிலுள்ள ஒவ்வோர் உறுப்பும் ஒவ்வொரு பணியைச் செய்வதோடு, ஒரு காரியத்தைச் செய்வதற்குப் பிற உறுப்புகளோடு இணைந்து பணிபுரிகின்றது. குழப்பமோ மோதலோ இல்லாமல் உறுப்புகள் தனித்தனியாகவும், இணைந்தும் பணியாற்றும் இந்த விந்தையான உடலமைப்பு மனிதருக்கு மட்டுமல்லாமல் பிற உயிர்களுக்கும் வாய்த்திருப்பதை நாம் பார்க்கிறோம். 'அமைப்பு'க்குச் சிறந்த எடுத்துக்காட்டு உடலமைப்பு.

பகுத்தறிவுள்ள மனிதன், சிறப்பாகச் செயல்பட வேண்டும் என்ற எண்ணத்துடன் சமுதாயம், அரசியல், தொழில் ஆகிய துறைகளில் அமைப்புகளை உருவாக்கி இருப்பதோடு மேலும் மேலும் அவற்றைச் செம்மையாக்கிக் கொண்டு செல்கின்றான். குடும்பம், அரசாங்கம், சட்டம், நீதி போன்றவை இந்த விழுமிய முயற்சியால் எழுந்த அமைப்புகளே; தொழிலமைப்பும் அவற்றுள் ஒன்று.

சென்ற அத்தியாயத்தில் தொழில்களின் பொருளையும் இயல்புகளையும் கண்டோம். இப்பொழுது அவற்றின் அமைப்பு, அமைப்பாண்மைபற்றிச் சிறிது காண்போம். தொழில்கள், தாமாகத் தோன்றா; தாமாகவே இயங்கவும் இயலாது; மனிதன் அவற்றைத் தோற்றுவித்து நடாத்திச் செல்ல வேண்டும். தொழில்களுக்கு அடிப்படையாக விளங்குகிற நிலம், உழைப்பு, மூலச் செல்வம், அமைப்பாண்மை ஆகிய உற்பத்திக் காரணிகள் ஒவ்வொரு தொழிலாண்மையரிடமும் ஒருங்கே அமைந்திருப்பது அரிது. எனவே, பலரிடம் பிரிந்து நிற்கும் முதன்மூன்று உற்பத்திக் கார

ணிகளைத் தேவையான அளவுகளில் பிறரிடமிருந்து பெற்று ஒன்ருக இணைத்து உற்பத்தியைத் தொடங்குவதற்கும் இந்த முயற்சியால் எழும் அபாயங்களையும் நட்ட அச்சத்தையும் துணிவோடு எதிர்கொள்வதற்கும் ஆற்றல் தேவை. இந்த ஆற்றலையே அமைப்பாண்மை (Organisation) என்று அழைக்கிருேம். அமைப்பாண்மை உற்பத்திக் காரணிகளில் ஒன்ருக எண்ணப்படுகிறது; இந்த ஆற்றலைப் பயன்படுத்தித் தொழில் உருவாக்குவோரைத் தொழில் முனைவர் (Entrepreneur) எனலாம். இதுவே அமைப்பாண்மையின் பரந்த பொருளாகும். இந்தப் பரந்த பொருளில், அமைப்பாண்மையும் மேலாண்மையும் (Mnaagement) ஒரே வினையைக் குறிக்கும் இருவேறு சொற்களாக விளங்குகின்றன.

அமைப்பாண்மை என்ற சொல்லுக்குக் குறுகிய பொருளும் உண்டு. இருவரோ, பன்மரோ ஒரு முயற்சியில் கூட்டாக ஈடுபடும்பொழுது, ஒவ்வொருவரின் பொறுப்பு, கடமைகள், அதிகாரங்கள் ஆகியவற்றை முறையாக வரையறுத்துத் தெளிவு படுத்த வேண்டும். அதுவே அந்த முயற்சி தங்கு தடையின்றி செம்மையாகச் செயல்பட, மிகுபலனைப்பெற, வெற்றியடையச் சிறந்த வழி. ஒரு தொழில் நிலையத்தில் பணிபுரியும் பல்வேறு பட்டோரிடையே பணிகள், பொறுப்புகள், அதிகாரங்கள் ஆகியவற்றைப் பகிர்ந்தளித்து அந்த நிறுவனம் அதனுடைய குறிக்கோள்களை எய்த வழிகோலும் ஏற்பாட்டுக்கு 'அமைப்பு' என்று பெயர். அமைப்பாண்மையின் வழி எழும் இந்த உறவுமுறை ஏற்பாட்டை 'அமைப்பு' என்கிருேம். இந்த ஏற்பாடு ஒரு தொழிலின் பல அங்கங்களைப் பாங்காக இணைத்து அவை ஒருமித்துச் சீராகச் செயல்பட உதவுகிறது. 'ஒரு தொழில் இயங்குவதற்கு வேண்டிய கச்சாப் பொருள்கள், கருவிகள், முதல்ஆளினர் (Personnel) போன்ற எல்லாவற்றையும் பெற்றுத்தருவதுதான் அமைப்பாகும்' எனத் திரு. ஹென்றி ஃபயோல் (Henry Fayol) அவர்கள், 'ஆக்கத்தொழில் நிருவாகமும் பொது நிருவாகமும்' என்ற தமது நூலில் கூறியிருக்கிருர்.

எனவே, அமைப்பு (அல்லது அமைப்பாண்மை) என்பது ஒரு நிலையம் தனது குறிக்கோளைச் செம்மையாக அடையப் பயன்படும் சாதனம்; அந்த நிலையத்தின் செயல்கள், அவற்றைச் செய்யத் தேவையான ஆட்கள், அவர்களிடையேயுள்ள உறவுகள் ஆகிய காரணிகளை மையமாகக் கொண்ட ஒருசெயல்முறைக் கருவி; மேலாண்மையின் அடித்தளம். இது பல நடவடிக்கைகளை உள்ளடக்கிய சொல்.

தொழில் அமைப்பதற்கு எடுக்கவேண்டிய நடவடிக்கைகள் :

ஒரு தொழிலின் பல்வேறு உறுப்புகளைப் பாங்காக இணைத்து ஒரு முழு உருவமாக அது செயல்பட வழிகோலுவது அமைப்பு; தொழிலை அமைப்பது எளிதன்று. அமைப்பை உருவாக்குவதற்குப் பல நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும். அவைகளாவன :

(அ) செயல்களைத் தீர்மானித்தல் : ஒவ்வொரு தொழிலும் சில குறிக்கோள்களை வகுத்துக்கொண்டு அவற்றை அடைய முயல்வதை நாம் அறிவோம். குறிக்கோள்களை அடையப் பல்வேறு செயல்களை மேற்கொள்ள வேண்டும். எடுத்துக் காட்டாக ஒரு தொழில் நிலையம், உற்பத்தி, வாங்குதல், விற்றல், நிதி ஏற்பாடு, ஆளினர் ஏற்பாடு போன்ற பெரும்படிச் செயல்களிலும் (Major activities), விளம்பரம், கணக்கு வைப்பு, பண்டகக் கணக்குவைப்பு (Storekeeping), ஆளெடுப்பு (Recruiting) பொறியியல் ஏற்பாடு போன்ற துணைச் செயல்களிலும் ஈடு படுவதை நாம் பார்க்கிறோம். இச் செயல்கள் பல்வேறு துறை களிடமும், பலப்பல பணியாளர்களிடமும் பகிர்ந்து ஒப்படைக்கப் படுகின்றன. எனவே, தொழிலை அமைக்குமுன், அதனுடைய குறிக்கோள்களையும் திட்டங்களையும் கருத்திற்கொண்டு அது செய்யவேண்டிய செயல்களை ஆய்ந்து ஒரு பட்டியல் போட்டுக் கொள்ள வேண்டும். செயல்கள் இன்னின்னவை என்று தீர்மானித்தால்தானே அவற்றை முறையாக இணைத்துச் சிறந்த தொழில் அமைப்பை உருவாக்க இயலும்.

(ஆ) இனமினமாகப் பிரித்தல் : செயல் பட்டியலைச் செவ்வனே ஆராய்ந்து, ஒத்த செயல்களையும் ஒன்றையொன்று தழுவிய செயல்களையும் இனம் இனமாகப் பிரித்திடுதல் வேண்டும். பொதுவாக, பெரும்படிச் செயல்கள் வாரியாகத் துறைகளையும் (Departments), பிறகு துணைச் செயல்களின் அடிப்படையில் துறை களைப் பிரித்து உள்துறைகளையும் (Sections) உருவாக்குவது வழக்கம். இனம் இனமாகப் பிரித்திடுவதிலும் இரண்டு நிலைகள் இருப்பதை உணர வேண்டும். **முதலாவதாக**, துறைகளை உரு வாக்க வேண்டும்; **அடுத்து**, உள் துறைகளை அமைக்க வேண்டும்.

பெரும்படிச் செயல்களின் அடிப்படையில் துறைகளை உரு வாக்கலாம்; அன்றி, செய்பொருள்களின் அடிப்படையிலும் துறை களை ஏற்படுத்தலாம்; அல்லது அந்தத் தொழில் கிளைத்துப் பல இடங்களில் நடைபெற்றால், இடப்பரப்பு வாரியாகவும் துறைகளை அமைக்கலாம். துறைகளை உருவாக்கிய பின்னர், அவற்றைப்

பிரித்து உள்துறைகளை உண்டாக்குவது இரண்டாவது நிலை. உள் துறைகளையும் பல்வேறு அடிப்படையில் உருவாக்கலாம். வாடிக் கையர், செயல்முறைகள், இடப்பரப்புகள், எந்திர வகைகள் போன்ற ஏதாவதோர் அடிப்படையில் உள்துறைகளை உண்டாக்கு வது வழக்கம். இந்த இனப்பிரிவு முறை பல நன்மைகளைப் பயக்கவல்லது. துறைகளும், உள்துறைகளும் முரணின்றியும் தடங்கலின்றியும் பணியாற்றலாம். இரட்டிப்புவேலை என்ற பேச்சோ, அதனால் ஏற்படும் சங்கடங்களோ எழாது. ஏற்ற ஆட்களை அவர்களின் அறிவு, திறமை, அனுபவம், ஈடுபாடு இவைகளுக்குத் தக்கவாறு துறைகளுக்கும் உள்துறைகளுக்கும் நியமிக்கலாம். மேலும், வேலைப் பகிர்வு, சிறப்பீடுபாடு (Specialisation) ஆகிய முறைகளினால் எழும் நலன்களும் அத்தொழில் நிலையத்திற்கு வந்து சேரும்.

(இ) பணிகளுக்கு ஏற்ற ஆட்களை நியமித்தலும் பொறுப்பு நிர்ணயமும் : துறைகளையும் உள்துறைகளையும் உருவாக்கி, ஆட்களை தேர்ந்தெடுத்த பின்னர், ஒவ்வொருவரின் பணிகளும் பொறுப்பு களும் என்னென்ன என்பதை ஒழுங்காக வரையறுத்துத் தெளிவு படுத்த வேண்டும். செயல்கள் செம்மையாக நிறைவேற, பொறுப்பு நிர்ணயம் மிக அவசியம். அப்பொழுதுதான் விரைவாகவும், காலதாமதமின்றியும், செம்மையாகவும், செயல்கள் நிறைவேறும்; கடமையுணர்வும் ஊக்கமும் ஏற்படும்; குறைகளும் அலட்சிய மனப்பான்மையும், பணி செய்யாமல் தப்பித்துக் கொள்ளலாம் என்ற நிலைமையும் தவிர்க்கப்படும்; தங்கு தடையின்றி ஒழுங் காகவும் சீராகவும் செயல்கள் இயங்கும். திட்டம் தீட்டுதல், கொள்கைகளை வகுத்தல் போன்ற பணிகளை மேல்மட்ட மேலாண்மையரிடத்திலும், வழக்கமாகச் செய்யும் பிற வேலைகளை மற்றவர்களிடத்திலும் ஒப்படைக்க வேண்டும். திறமை, தகுதி, ஈடுபாடு, அனுபவம் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில்தான் பணிகளை ஒதுக்கீடு செய்ய வேண்டும் என்பதைக் கூறவும் வேண்டுமோ? வேலைச் சுமை சிலருக்கு மிகுதி, சிலருக்குக் குறைவு என்ற ஆதங்கத்திற்கு இடமளிக்காமல் வேலைக்கு ஏற்ற ஆள், தகுதிக்குத் தக்க பொறுப்பு என்னும் நிலையை உருவாக்க வேண்டும்.

(ஈ) செயல்படுவதற்குத் தேவையான அதிகாரங்களை ஒப்படைத்தல் : பொறுப்பு நிர்ணயமும் பணி ஒதுக்கீடும் மட்டுமே போதாது. கடமைகளை நிறைவேற்றுவதற்குத் தேவையான அதிகாரங்களை (authority) ஒவ்வொருவரிடமும் ஒப்படைக்க வேண்டும். எனவே, தலைமை நிறைவேற்றுண்மையர் (Chief Executive) தம் கீழ் பணி புரியும் பல்லோருக்கும் அவரவருடைய

பொறுப்புகளுக்கேற்ப அதிகாரங்களைப் பகிர்ந்து வழங்குவது இன்றியமையாதது. அதிகாரங்களைத் தராமல் பொறுப்புகளை மட்டும் சுமத்துவது நியாயமற்றது; அது நாளடைவில் அமைப்பைத் தளர்ச்சியுறச் செய்து ஊக்கத்தையும் திறமையையும் குறைத்துவிடும். பொறுப்பும், அதிகாரமும் இணைந்து கைகோத்த வண்ணம் செல்ல வேண்டும். பொறுப்பற்ற அதிகாரம் ஆணவத்தையும், அதிகாரமற்ற பொறுப்பு நலிவையும் உண்டாக்கி அமைப்பைச் சீர்குலைத்து விடும்.

எனவே, தலைமை மேலாளர் துறை மேலாளர்கட்கும், துறை மேலாளர்கள் (Departmental Managers) உள்துறை மேலாளர் கட்கும், உள்துறை மேலாளர்கள் (Sectional Managers) தம்கீழ் பணியாற்றும் கண்காணிகள் (Foreman), மேற்பார்வையாளர் போன்றோருக்கும் படிப்படியாக அதிகாரங்களை ஒப்படைத்தல் நாமறிந்ததே. தலைமை மேலாளர் மட்டுமோ, மேல்மட்ட மேலாண்மையர் மட்டுமோ எல்லாக் கடமைகளையும் செய்வதும் அரிது; எல்லா அதிகாரங்களையும் ஓச்சுவதும் இயலாதது. கடமைகளைப் பிரித்து வழங்குவதுபோல், அதிகாரங்களையும் பகிர்ந்தளிக்க வேண்டும். அப்பொழுதுதான் கடமையுணர்வும், ஊக்கமும், உரிமையுணர்வும் ஏற்படும்; சாக்குபோக்குச் சொல்லிக் கொள்ளலாம் என்ற மனப்பான்மை மாறி பதில் சொல்ல வேண்டுமே என்ற அச்சம் ஏற்படும். அதிகாரங்களும் கட்டளைகளும் தலைமை மேலாளரிடமிருந்து துறைமேலாளர்கள் வழியாகக் கீழ்மட்டப் பணியாளர்களை வந்தடைவதுபோல, இவர்களின் குறைகளும் தேவைகளும் கோரிக்கைகளும் கீழிருந்து தலைமை மேலாளருக்குக் கொண்டு செல்லப்படுகின்றன. இந்தக் கீழ்மேல் இயக்கத்தை மேலாண்மைத் தொடர்பு (Managerial Communications) என்றும், அதிகார உறவு (Authority Relationship) என்றும் அழைக்கிறோம்.

ஒருவர் தாம் மட்டுமே செய்ய இயலாத காரியத்தை, பலரைக் கொண்டு செய்வித்துக் கொள்ளுவதற்குக் கடமைப் பகிர்வும், அதிகார ஒப்படைப்பும் இன்றியமையாத கருவிகளாகப் பயன்படுகின்றன. தனி மனிதனின் வலிமைக்கு மீறிய செயல்களைப் பலரைக் கொண்டு செய்வித்துக் கொள்ளுவதற்கு அதிகார ஒப்படைப்புப் பேருதவியாக இருப்பதை உணரவேண்டும்.

தொழிலை அமைப்பதற்கு மட்டுமே இந்த நான்கு நடவடிக்கைகளையும் எடுக்க வேண்டும் என்பதில்லை. தொழில் நிறுவனமாயினும் சரி, பிற எந்த அமைப்பாயினும் சரி, பலர் கூடிச் செய்ய

வேண்டிய எல்லா முயற்சிகளுக்கும் இவை பொருந்தும். எனவே, அரசியல், சமுதாயம் போன்ற துறைகளில் இயங்கும் நிலையங்களை உருவாக்கும்பொழுதுகூட இக்கருத்தை உள்ளத்தே கொண்டு செயல்பட்டால் பெரும்பயன் விளையும். அமைப்பாண்மை, அமைப்புகளுக்கு வலிவும் பொலிவும் அளிக்கவல்லது. ஒரு நிறுவனத்தைச் சார்ந்துள்ள கடமைகள், உரிமைகள், அதிகாரங்கள் ஆகியவை பன்மையாகப் பிரிந்து பல்வேறு பணியாளர்கள் கைகளில் தவழ்ந்தாலும், குறிக்கோளால் ஒன்றுபட்டு ஒரு கட்டுக்கோப்பாக விளங்குகிறது; இந்தக் கட்டுக்கோப்பை அமைப்பு என்று அழைக்கிறோம்.

அமைப்பாண்மையின் முக்கியத்துவம்

அமைப்பாண்மையின் வழி எடுக்க வேண்டிய நடவடிக்கைகளைப் பற்றிக் கூறும்பொழுது அவற்றின் நன்மைகளை அவ்வப்பொழுது கண்டோம். இங்கு அவற்றைத் தொகுத்து விளக்கி அமைப்பாண்மையின் முக்கியத்துவத்தை வலியுறுத்துவோம்.

ஒரு தொழிலின் குறிக்கோள்களையும், நோக்கங்களையும் கருத்திற்கொண்டு, செய்ய வேண்டிய பணிகளைத் தீர்மானிப்பதன் வழியாக, வெவ்வேறு பணிகளைச் செவ்வனே செய்வதற்குத் தேவைப்படுவது என்னென்ன என்பதை உணருவதோடு, அப்பணிகளைச் செய்வதற்கு நியமிக்கப்படும் ஆட்கள் பெற்றிருக்க வேண்டிய தகுதிகளையும் நிர்ணயிக்க இயலுகிறது. சுருங்கக் கூறின், பணித் தேவைகளையும் (Job requirements), ஆள் தகுதிகளையும் (Man Specifications) துல்லியமாக அறிய வாய்ப்பு ஏற்படுகிறது. இது, தக்க ஆட்களை நியமிப்பதற்கு வழிவகை செய்கிறது. தகுதியற்றவர்களை நியமிப்பதால் ஏற்படும் அபாயத்தையும், மிகுதகுதி பெற்றவர்களைச் சாதாரண வேலைகளுக்கு அமர்த்துவதன்மூலம் விளையும் விரயத்தையும் இது தவிர்க்கிறது. வேலைக்குத் தக்க ஆள், வலிமைக்குத் தகுந்த சுமை என்றிருப்பதால் சோம்பித் திரிந்து ஊதியம் பெறலாம் என்னும் நிலைமையும் தவிர்க்கப்படும். வேலைச்சுமை சிலருக்கு மிகுதி, சிலருக்குக் குறைவு என்ற ஆதங்கத்திற்கு இடமிருக்காது.

அடுத்து, ஒத்த செயல்களையும் தழுவிய செயல்களையும் இணைப்பதால், முரண்பாடோ தங்கு தடங்கலோ இன்றிச் செயல்கள் நடைபெறுவதற்கு வாய்ப்பு ஏற்படுகிறது; இரட்டை வேலைகள் (duplication of work) தவிர்க்கப்படுகின்றன. கூடவே, பொறுப்பு நிர்ணயமும் சேர்ந்து கொள்வதால், செயல்கள் விரை

வாகவும் ஒழுங்காகவும் நடைபெறுகின்றன; கடமையுணர்வும் ஊக்கமும் ஏற்படுகிறது; தன்முனைப்பை ஊக்குவித்து, ஆராய்ச்சி முயற்சிகளுக்கு ஊக்கமளித்து, புதுப்புது கண்டுபிடிப்புகள் உருவாக வழிவகை செய்கிறது; வேலை செய்யாமல் தப்பித்துக் கொள்ளலாம் என்னும் எண்ணம் மாறி, தாமதத்திற்கும் குறைகளுக்கும் பதில் சொல்ல வேண்டிய கட்டாயம் உண்டாகிறது. பல பகுதிகளும் ஒன்றாக இணைந்து ஒருமித்துச் செயல்படுவதால், குழப்பம் நீங்கி குழு உணர்ச்சியும் உரிமையுணர்வும் ஏற்படுகின்றன.

மூன்றாவது, அதிகார ஒப்படைப்பு, நிருவாகத் தொடர்பு ஆகியவற்றின் வழியாகக் கட்டளைகள் அவ்வப்போது மேலிருந்து கீழ்நோக்கிச் சென்று உரிய காலத்தில் உரிய இடத்தை அடைவதாலும், குறைகளும் கோரிக்கைகளும் கீழ்மட்டங்களிலின்றும் எழுந்து மேல்மட்ட மேலாண்மையரை உடனுக்குடன் அடைந்து நிறைவேற்றம் பெறுவதாலும், தாமதம், கட்டளைகள் இல்லாத நிலையில் வாளாவிருத்தல் போன்ற தீங்குகள் அகற்றப்படுவதோடு தொழிலாளர்கள், மேலாண்மையர்களிடையே சுமுகமான உறவு நிலவுவதற்கும் வழிவகை ஏற்படுகிறது. தொழில்கள் பேருருக் கொண்டவைகளாக வளர்ந்து, முதலாளி—தொழிலாளர்களுக்கு இடையே நேர்முக உறவு அற்றுப்போன இன்றைய நிலையிலும், சுமுகமான உறவு நிலவுகிறதென்றால், அவர்களிடையே மோதல்கள் தவிர்க்கப்படுகிறதென்றால், இதற்குத் தலையாய காரணம் அதிகார ஒப்படைப்பும் மேலாண்மைத் தொடர்புகளும் ஆகும் என்று கூறுவது மிகையாகாது.

எனவே, அமைப்பாண்மை தொழில் முயற்சிகளுக்கு வலிவும் பொலிவும் கூட்டுகிறது; முதலாளி—தொழிலாளர்களுக்கிடையே தொடர்பை உருவாக்கும் பாலமாகத் திகழ்கிறது; குறைந்த முயற்சியில் நிறைந்த பலனைத் தரவல்ல கருவியாக மிளிர்கிறது.

ஒரு நிறுவனத்தின் மேலாண்மை சிறப்பாக இருப்பதற்கு நல்ல அமைப்பு இன்றியமையாதது. 'நல்ல அமைப்பு, நல்ல மேலாண்மை' என்று கூறுவது வழக்கம். பணியாளர்களின் திறமையையும் சக்தியையும் நன்கு பயன்படுத்திக் கொள்வதற்கு நல்ல அமைப்புப் பேருதவியாக இருக்கிறது. ஒவ்வொரு பணியாளரின் செயல் எல்லையை வரையறுத்திருந்தாலும், குறிப்பிட்ட செயல் எல்லைக்குள் தமது உசிதம்போல் செயல்பட அவர்களுக்கு நிறைய வாய்ப்பு உண்டு. திறமைக்கு ஏற்ற உயர்வை நல்ல அமைப்பு வழங்குவதால், பணியாளர்களிடையே ஆராய்ச்சி

ஆர்வம் பெருகுகிறது; சிறப்பீடுபாடு ஓங்குகிறது; நல்ல நிருவாகம் ஆராய்ச்சிப் பெருக்கம், சிறப்பீடுபாடு இவையனைத்தும் ஒன்று சேர்ந்து அந்த நிறுவனம் மேலும் மேலும் வளர்ச்சியடைய, ஏற்றம்பெறப் பெரிதும் உதவியாக இருக்கின்றன. இவையனைத் திற்கும் நல்ல அமைப்பு ஓர் அடிப்படைத் தேவை என்பதைத் தெளிவாக அறிய வேண்டும். 'கெட்ட அமைப்பு, தொழிலின் திறமையைக் குலைத்து அதன் வீழ்ச்சிக்கும் வழிவகுத்துவிடும்' என்று பீட்டர் எப். டிரக்கர் கூறுவதில் தவறேதும் உண்டோ?

தொழிலின் அளவு வளர வளர, அமைப்பாண்மையின் முக்கியத்துவமும் பெருகுகிறது. சிக்கல்கள் நிறைந்த கடினமான செயலாகவும் அது மாறுகிறது.

அமைப்பு என்பது தனி வாணிகம், கூட்டாண்மை, நிறுமம் என்ற பெயர்களில் தொழில் நிறுவனங்கள் எடுக்கும் பல்வேறு உருவங்களைக் குறிக்காது.

மேலாண்மையும் அமைப்பாண்மையும்

அமைப்பாண்மைக்கும், மேலாண்மைக்கும் இடையே உள்ள உறவை உற்றுநோக்குமுன், மேலாண்மை (Management) என்றால் என்ன என்பதைத் தெளிவாக அறிவது நல்லது.

மேலாண்மை : ஒரு நிறுவனத்தில் ஒன்றாக வேலை செய்யும் பல ஆட்களின் பணிகளை அதன் குறிக்கோள்களை நோக்கி இயக்குவதற்கும், ஒருங்கிணைப்பதற்கும் ஒரு பொறுப்பான ஆள் தேவையன்றோ? அப்பொழுதுதானே அந்த நிறுவனத்தின் மனித வளங்களையும் பொருள் வளங்களையும் மிக்க பயனுள்ள முறையிலே ஈடுபடுத்த இயலும்! எனவே, பன்மர் ஒரு குழுவாக இணைந்து வேலைசெய்யும்பொழுது அவர்களை வேலைசெய்வித்துக் குறிப்பிட்ட குறிக்கோளை அடைய வழிவகுக்கும் திறமையை, 'மேலாண்மை' என்று சொல்லுகிறோம். ஆட்கள், கச்சாப்பொருள்கள், பணம், எந்திரங்கள், செயல்முறைகள், சந்தைகள், மேலாண்மை ஆகிய பல கூறுகளைக் கொண்டது தொழில். இவற்றில் மேலாண்மை தலையாய கூறாக விளங்குகிறது. இது பல கடமைகளை உள்ளடக்கிய சொல். திட்டமிடுதல், அமைத்தல், நிருவாகப் பதவிகளுக்கு ஆட்களைத் தேர்ந்தெடுத்து நியமித்தல், தமக்குக் கீழ் பணியாற்றுவோரின் செயல்களை இயக்குதல், கட்டுப்படுத்துதல் ஆகியவை மேலாண்மையரின் கடமைகள்; இக் கடமைகளைச் செய்வதன் மூலம் பலருடைய பணிகளை ஒருங்கிணைத்துக் குறிக்கோள்களை

எய்த அவர் உதவுகிறார். ஒருங்கிணைப்பு (co-ordination), நிருவாகியின் பணிகளுள் மையமானது. குறிக்கோள்களைச் செம்மையாக அடைய, ஒருங்கிணைப்பு மிக முக்கியம். ஒருங்கிணைப்பில் அகம், புறம் ஆகிய இரு பிரிவுகள் உள. ஒரு நிறுவனத்தில் உள்ள ஆட்கள், உள்துறைகள் ஆகியவற்றின் செயல்களை ஒருங்கிணைப்பது அக ஒருங்கிணைப்பு. நுகர்வோர், தொழிலாளர்கள், அரசு கொள்கைகள், நாட்டின் பொருளாதார நிலை, உலகப் பொருளாதார நிலை, கச்சாப் பொருள்களை வழங்குவோர், போட்டியாளர்கள் ஆகிய புறச் சூழ்நிலையோடு நிறுவனத்தின் செயல்களை ஒருங்கிணைத்தல் புறஒருங்கிணைப்பாகும். ஒரு நிறுவனம் செம்மையாகச் செயல்பட அச்சாணியாக விளங்குபவர் அதன் மேலாண்மையரே. அதனுடைய மொத்த அதிகாரங்களையும் பொறுப்புகளையும் ஏற்றுக்கொண்டு தம் கீழ்ப் பணியாற்றும் பிறரிடம் அவற்றை ஒப்படைத்து, அவரவர் பணிகளுக்கு அவரவர்களைப் பொறுப்பாக்குவதன் மூலம் அந் நிறுவனத்தின் நாயகனாகத் (Leader) திகழ்கிறார். நிறுவனத்தின் வெற்றியும் தோல்வியும் பெரும்பாலும் அவருடைய திறமையைச் சார்ந்துள்ளது.

பேச்சு வழக்கில், மேலாண்மையில் ஈடுபட்டுள்ள ஆட்களைக் குறிக்கும் சொல்லாக 'மேலாண்மையைப்' பயன்படுத்துகிறோம். இது தவறு. மேலாண்மை என்பது மேலாண்மை செய்யும் வினையையே குறிக்கிறது. வினை பற்றி எழுந்த சொல்லாகும் அது; ஆட்களைக் குறிக்கும் சொல்லாக அதைப் பயன்படுத்துவது சரியன்று. இன்றைய சமுதாயத்தின் எழுச்சியைப் பிரதிபலிக்கும் சொல்லாகும் அது.

தொழிலுக்கு வெற்றியைத் தேடித்தருவதோடு நாட்டுக்கும் கும் நன்மை பயப்பது சிறந்த மேலாண்மை. சிறந்த மேலாண்மை என்ற கருவியைக் கொண்டுதான் பெருகிவரும் மக்கள்தம் தேவைகளை வரையறையுள்ள வளங்களைக் கொண்டு நிறைவேற்ற இயலும். சிறந்த மேலாண்மையின் சேவை முன்னேறிவரும் நாடுகளுக்கு மிகவும் தேவை. இந்தத் தேவை, முதல், இயற்கை வளங்கள் ஆகியவற்றைக் காட்டிலும் மிகவும் இன்றியமையாதது. இயற்கை வளங்களைப் போதுமான அளவு பெற்றிராத ஜப்பான் போன்ற நாடுகள் பொருளாதார முன்னேற்றத்தில் முன்னணியில் நிற்கின்றன என்றால் அதற்கு முதற்காரணம் சிறந்த மேலாண்மையை அவை பெருக்கியிருப்பதும் பயன்படுத்தி வருவதும்தான். மேலாண்மையைப் பயன்படுத்தி அமெரிக்கா, மேற்கு ஜெர்மனி போன்ற நாடுகளும் பொருளாதாரத் துறையில் வெகுவாக உயர்ந்துள்ளன.

நமது நாட்டிலும் மேலாண்மையை வளர்க்க வேண்டும்; அதற்கான பயிற்சியை முறையாகவும் பெருமளவிலும் அளிக்க வேண் வேண்டும்; அப்பொழுதுதான் நமது பொருளாதார முன்னேற்றம் விரைவுபெறும்; செழிப்பான வாழ்க்கையைப் பற்றியும் சமுதாய நீதியைப் பற்றியும் நம் மக்கள் கண்டுவரும் கனவு நனவாகும்.

மேலாண்மை வேறு, நிருவாகம் (Administration) வேறு என்று கூறுவோரும் உளர். ஒரு நிறுவனத்தின் குறிக்கோள்களையும் கொள்கைகளையும் வகுப்பது நிருவாகத்தின் பணி, அவற்றை நிறைவேற்றுவது மேலாண்மையின் பொறுப்பு என்பது அமெரிக்க நாட்டு மக்களின் கருத்து. ஐரோப்பா, பிரிட்டன் ஆகிய நாட்டு மக்கள் நிருவாகம் மேலாண்மையின் ஒரு பகுதியே என்று கருதுகின்றனர். மேலாண்மை, நிருவாகம் ஆகிய இவ்விரு சொற்களுக்கிடையேயுள்ள இந்த நூலிழை வேறுபாட்டை வற்புறுத்திச் சொல்வது தேவையற்றது என்பது எமது கருத்து.

ஒரு பெரிய நிறுவனத்தை ஒருவர் தனியாக மேலாண்மை செய்வது அரிது; பலர் அந்தப் பொறுப்பை அவரோடு பகிர்ந்து கொள்ளவேண்டும். எனவேதான் ஒரு நிறுவனத்தில் பல மேலாண்மைப் பதவிகள் இருப்பதையும், வெவ்வேறு ஆட்கள் அப் பதவிகளுக்கு நியமிக்கப்படுவதையும் காண்கிறோம். ஒவ்வொருவரும் தெளிவாக வரையறுக்கப்பட்டுள்ள தத்தம் செயல் எல்லைக்குள் செயல்பட்டாலும் ஒருவருக்கொருவர் ஒத்துழைப்பு நல்கி ஓர் அணியாகப் பணிபுரிகின்றனர். அவர்களை, மேலாண்மையர் என்று தனித்தனியாகவும், மேலாண்மைக் குழு என்று மொத்தமாகவும் அழைக்கிறோம். அவர்களை நிறைவேற்றுண்மையர் (Executives) என்று கூறுவோரும் உண்டு. ஒரு தொழிலின் அளவுக்குத் தக்கவாறு மேலாண்மையில் பல மட்டங்கள் இருப்பதை அறியலாம். தலைமை மேலாண்மை, இடைநிலை மேலாண்மை அடிநிலை மேலாண்மை என்று படிப்படியாக மேலாண்மைப் பதவிகள் பிரிக்கப்படுகின்றன. தொழில் நோக்கமற்ற பிற அமைப்புகளின் மேலாண்மையரை 'நிருவாகிகள்' (Administrators) என்று சொல்லுகிறோம்.

எனவே, அமைப்பாண்மை மேலாண்மையின் ஒரு பகுதியே. ஒரு நிறுவனத்திலுள்ள பல மேலாண்மைப் பதவிகளையும் பற்றியுள்ள கடமைகள், உரிமைகள், அதிகாரங்கள் ஆகியவை இணைந்த கட்டுக் கோப்பை அமைப்பு என்று முன்பு கண்டோம். மேலாண்மைக் குழுவினரின் அமைப்பாண்மையின் மூலமாக எழும் கட்டுக்

கோப்பு அமைப்பாகும். மேலாண்மையரின் ஐந்து (திட்டம் தீட்டுதல், அமைத்தல், ஆள் நியமனம் (Staffing), இயக்குதல், கட்டுப்படுத்துதல்) முக்கியப் பணிகளுள் அமைப்பாண்மையும் ஒன்று. அமைப்புச் சரியாக இல்லையென்றால், மேலாண்மையர் தமது பிற நான்கு கடமைகளை எவ்வளவு திறமையாகச் செய் தாலும் அவ்வளவு பயன் இராது. எனவே, சிறந்த அமைப்பை உருவாக்குவதற்கு மேலாண்மையர் பெரு முயற்சி எடுத்துக் கொள்ள வேண்டும். அதற்காகச் செலவாகும் உழைப்பு என்றும் வீண் போகாது.

3. தொழிலின் உள்நோக்கங்களும் குறிக்கோள்களும்

(Motives and objectives of business)

தொழில்கள் அனைத்தும் சில உள்நோக்கங்களுடனும், சில குறிக்கோள்களோடும் பணிபுரிவதை நாம் அறிவோம். அவற்றின் உள்நோக்கங்களையும் குறிக்கோள்களையும் காணப்புகுமுன் இவ் விரண்டுக்கும் இடையே உள்ள வேறுபாட்டைத் தெளிவாக அறிந்து கொள்ளுவது நலம்.

உள்நோக்கம் (Motive) என்பது ஒருவரைத் தொழில் செய்யத் தூண்டும் உள்ளெண்ணத்தைக் குறிக்கிறது. பல ஆசைகளால் உந்தப்பட்டு ஒருவர் தொழில் செய்யத் தொடங்க லாம்; அவற்றையே தொழிலின் உள்நோக்கங்கள் என்று சொல்லு கிறோம். மாறாக, குறிக்கோள் என்பது விழுமிய கொள்கையைக் குறிக்கிறது. எந்த இலக்கை நோக்கி மக்கள் தொழில் செய்ய வேண்டுமோ அதைக் குறிக்கோள் என்கிறோம். எனவே, நாட்டின் உயர்வு, சமுதாய வளர்ச்சி ஆகிய மேம்பட்ட எண்ணங்கள் குறிக்கோள்களாக உருவெடுக்கின்றன.

தொழிலின் உள்நோக்கங்கள்

முதலாவதாக, தொழிலின் உள்நோக்கங்களை ஆராய்வோம். ஒருவரைத் தொழில் செய்யத் தூண்டுவது இலாப நோக்கமே. நிலம், உழைப்பு, முதல், அமைப்பாண்மை ஆகிய நான்கு உற் பத்திக் காரணிகளையும் ஒன்று திரட்டி, தேவையான விகிதங் களில் அவற்றை இணைத்து, தொழிலைத் தொடங்குவதன் உட் கோள் இலாபம் பெறலாம் என்ற ஆசையே. தொழில் முயற்சிகள் அனைத்திற்கும் இலாப வேட்கை அடிப்படையாகவும் தூண்டு கோலாகவும் இருப்பதை ஈண்டு வற்புறுத்துதல் மிகையாகாது.

இலாபம் இழிவானதன்று; பழித்தொதுக்கத்தக்கதுமன்று. முயற்சிகளை ஊக்குவிக்கும் விசை, பொருளாதார வளர்ச்சிக்கு இன்றியமையாத தேவை, இலாபம்.

எதிர்காலம் நிலையற்ற தன்மை உடையது. அரசு மாறலாம், அரசின் கொள்கை மாற்றமுறலாம்; பொருளாதார நிலைமையும் சந்தை நிலைமைகளும் மாறுந்தன்மையன. தொழிலியல், தொழில் முறை மாற்றங்களும் ஏற்பட்டுக் கொண்டே இருக்கின்றன. மக்களின் விருப்பு வெறுப்புகளும் நிலையானவையல்ல. விஞ்ஞான தொழில்நுட்ப வளர்ச்சிகள், உற்பத்தி முறையிலும் எந்திர வகையிலும், போக்குவரத்துச் சாதனங்களிலும் புதுமைகளைப் புகுத்தி கொண்டே செல்கின்றன. புதுமையில்லையேல் வளர்ச்சியில்லை. பழையன கழிதலும் புதியன புகுதலும் வாழ்வின் இயல்பு—விரைவான, புரட்சிகரமான மாற்றங்கள், குறிப்பாகத் தொழில் துறையில் நிகழ்வதை நாம் கண்கூடாகப் பார்க்கிறோம். இவ்வளவு உறுதியற்ற எதிர்காலத்தைப் பற்றிய மனத்தளர்வு ஏற்பட்டுப் பின்வாங்காமல் தொழில் நடத்தப் பெருந்துணிவு தேவையன்றோ? தொழிலாண்மையர் மேற்கொள்ளும் முயற்சி, துணிவு, நட்ட அச்சம் ஆகியவற்றிற்கு வெகுமதியாக விளங்குவது இலாபம். இன்றைய முயற்சிகளுக்கு மட்டுமின்றி நாளை விளையக்கூடிய ஆபத்து, நட்டஅச்சம் ஆகியவற்றிற்கும் ஈடாக அமைவது இலாபம். இலாபம் வரும்வரை நடத்துவது, இழப்பு வரும்போலத் தோன்றினால் கலைத்து விடுவது தொழிலுக்கு அழகல்ல. மேலும், ஒரு தொழிலின் செயல் வண்ணம், வினைத் திட்பம், முக்கியத்துவம் ஆகியவற்றைக் கோடிட்டுக் காட்டுவதும் இலாபம். ஒரு தொழிலின் செயல் வண்ணத்தைச் (Performance) சோதிக்கும் கருவியாகவும், அதனுடைய பயனுள்ள தன்மையைக் காட்டும் கண்ணாடியாகவும் இலாபம் விளங்குகிறது. ஒரு தொழில் மக்களின் தேவைகளைச் செவ்வனே நிறைவேற்றவல்லதா, பயன்மிக்கதாக உள்ளதா, வெற்றிபெறுவதற்கான வாய்ப்புகள் உண்டா, திறம்படச் செயல்படுகிறதா, அது தொடர்ந்து செயல்புரிவது தேவைதானா போன்ற வினாக்களுக்கு விடையாக மிளிர்வது இலாபம். பயனுடைய, வல்லமை மேவிய, இலாபகரமான தொழில்கள் காலப்போக்கில் நிலைத்து வெற்றிநடைபோடுவதும், திறனற்ற, பயனற்ற, இலாபகரமற்ற, மெலிந்த தொழில்கள் அழிந்தொழிவதும் நாமறிந்த உண்மை.

தொழில்கள் சரிந்தால், நாடு நலிவுறும்; நுகர்வோர் வாட்டமடைவர்; தொழிலாளர்கள் இன்னலுக்குள்ளாவர்; பிற தொழில்கள் ஆதரவற்றுப் போகும்; கச்சாப் பொருள்களை விற்போரும்,

செய்பொருள்களை வாங்கி வியாபாரம் செய்வோரும் பொலிவு குன்றிப் போவர்; முதலிடுவோர் நட்டமடைவர். எனவே, தொழில்கள் நிலைத்து, சார்ந்தோருக்கும் நாட்டுக்கும் சேவை புரிய இலாபம் இன்றியமையாதது. அதுபோலவே, தொழில்கள் வளர்ச்சிபெற, நவீனமடைய, முன்னேற்றமடைய, புதுப்புதுக் கண்டு பிடிப்புகளை உருவாக்கவல்ல ஆராய்ச்சியில் ஈடுபட இலாபம் அடிப்படைத் தேவையாக அமைகிறது. தொழில்கள் விரிவு பெறச் செய்யவும், புதுப்பாணியில் (Modernisation) அமைக்கவும் கூடுதல் முதல் தேவைப்படுகிறது. மூலதனச் சந்தையிலிருந்து (Capital Market) வேண்டும் பொழுதெல்லாம் தேவையான அளவு நியாய வட்டிக்கு நிதி பெறுவது கடினம். எனவே, தொழில கங்கள் காப்புநிதிகளை உருவாக்கி வைத்திருப்பதும் தேவையான பொழுது அவற்றை முதலாக மாற்றிக்கொள்வதும் வழக்கம். இந்த வழக்கத்தை, 'இலாபத்தைத் திருப்பி உழுதல்' (Ploughing back of Profits) என்றும் கூறுவதுண்டு. இலாபத்தின் ஒரு பகுதியை ஒவ்வோராண்டும் காப்பு நிதிக்கு ஒதுக்கீடு செய்து வைத்திருந்தால் மட்டுமே இம் முறையைக் கையாளலாம்; இதற்காகவும் இலாபம் ஈட்டுவது இன்றியமையாததாகிறது. எனவே, பல காரணங்களை முன்னிட்டு தொழிலாண்மையரை இலாபம் ஈட்டுவதற்கு அனு மதிப்பதே முறை. இலாபம் என்றால் கொள்ளை இலாபம் அல்ல; பிறரைச் சுரண்டி, சரக்குகளின் தரத்தையும் அளவையும் குறைத்து கலப்படம் செய்து, விலையை ஏற்றி, சரக்குகளை முடக்கிவைத்து, கள்ள வாணிகம் செய்து சேர்க்கும் கொள்ளை இலாபத்தை எஞ்ஞான்றும் அனுமதிக்க இயலாது. கள்ள வழிகளில் ஈடு படாமல், சமுதாயத்திற்குக் கேடு விளையா வண்ணம் நியாயமாக ஈட்டும் பணமே இலாபமாகும். பி. எஃப். டிரக்கர் கூறுவது போல, 'உற்பத்தித் திறன் குன்றாது பார்த்துக் கொள்வதற்கும் அந்தத் தொழில் நிலைத்து நிற்பதற்கும் குறைந்தது எவ்வளவு ஆதாயம் தேவையோ அதுவே இலாபமாகும். ஒரு தொழிலின் பிரச்சினை இலாபத்தை எவ்வாறு பெருக்குவது என்பதன்று; நட்டத்தை எவ்வாறு தவிர்ப்பது, அந்தத் தொழிலைச் சார்ந்துள்ள நட்ட அச்சத்தை ஈடுசெய்யப் போதுமான இலாபத்தை எவ்வாறு அடைவது என்பதேயாகும்.'

இலாபம் பல பணிகள் ஆற்றுகிறது. இலாபம் முயற்சிக்கும் துணிவுக்கும் வெகுமதி; நிலையற்ற எதிர்காலத்தில் விளையக்கூடிய ஆபத்திற்கு அச்சாரம்; செயல் வண்ணத்தின் அளவுகோல்; பயனுடைய தொழில்களுக்கு மக்களிடையேயுள்ள வரவேற்பைக் காட்டும் கண்ணாடி; தொழில் விரிவடைய உறுதுணையாகவுள்ள ஊற்று; சார்ந்தோருக்கும் நாட்டுக்கும் நன்மை விளைவிக்கும் வித்து.

இலாபத்தைத் தொழிலாண்மையரின் பேராசையைத் தீர்க்கும் மதுவாக எண்ணுமல், பொருளாதார வளர்ச்சிக்கு இன்றியமை யாத அமுதாகக் கருதுவதே அறிவுடைமை. நியாயமான குறும இலாபத்தைப் பெற விழைவது தொழிலரின் உரிமையாகும்; அதை அனுமதிப்பது சமுதாயத்தின் கடமையாகும்.

இந்தக் கண்கொண்டு பார்த்தால் தனியார் துறைக்கு (Private Sector) மட்டுமல்ல, அரசாங்கத்துறைக்கும் இலாபம் இன்றியமை யாதது என்ற பேருண்மை விளங்கும். இலாபம் ஈட்டுவது அரசு ஏற்று நடத்தும் தொழில்களின் அடிப்படை நோக்கமன்று. மக்க ளுக்குச் சேவை புரிவதே அவற்றின் முதல் நோக்கம். அவை அரசின் முழு ஆதரவையும் பெற்று இருப்பதாலும், அவற்றிற்குத் தேவையான முதலே, வரிகள் இன்ன பிற வருவாய்கள் வழியாக அரசு எளிதில் திரட்டக்கூடுமானதாலும், அவற்றிஞல் ஓரீராண்டு கள் ஏற்படும் இழப்பு, அரசுக்குப் பெருஞ்சுமையன்று என்ற காரணத்திஞலும், இலாபத்திற்கு முதலிடம் அளிக்காமல் மக்கள் நலனுக்கு அவை முதலிடம் கொடுக்கின்றன. இருப்பினும், அவைகளும் இலாபம் பெறுகின்றன. இலாபத்தைப் பற்றிச் சற்றேனும் எண்ணிப் பார்க்க வேண்டிய கட்டாயத்தில் இருக் கின்றன. காரணம், தனியார் துறைக்கும் சரி, அரசு துறைக்கும் சரி, இலாபம் திறமையின் அளவுகோல்; மக்கள் பெறும் நன்மை களைப் பிரதிபலிக்கும் கண்ணுடி. எனவே, பல ஆண்டுகள் தொடர்ந்து ஒரு தொழில் இழப்பையே காட்டுமாஞல், அதன் திறமையின்மை, பயனற்ற தன்மை, கோளாறுள்ள மேலாண்மை ஆகியவற்றையே அது வெளிப்படுத்தும். இந்த முடிவு இரு துறைகளுக்கும் பொருந்தும். எனவே, அரசு தொழில்களும் தொடர்ந்து பல ஆண்டுகள் நட்டத்தையே அடைந்து கொண்டி ருந்தால், அவற்றின் திறமையற்ற ஆஞல் கோளாறுகள் மண்டிய மேலாண்மையையும், அரசின் பராமுகமான போக்கையும் கண்டு மக்கள் சீற்றமுறுவது உறுதி. பொதுவுடைமை அமைப்பைப் கொண்ட நாடுகளில் இயங்கும் தொழில்கள் கூட இலாப நோக் கத்தை முற்றிலும் துறந்து விடவில்லே.

தனி வாணிகமாகத் (Sole tradership) தொடங்கி நிறுமங்கள் Companies), கூட்டுருக்கள் போன்ற மாபெரும் அமைப்புகளாக வாணிகம் பெருவளர்ச்சி பெற்றுள்ள இந் நாளில், இலாப நோக் கத்தில் ஏற்பட்டுள்ள பொதுநலக் கண்ணேட்டத்தை உணரு வதோடு, உரிமையும் மேலாண்மையும் பிரிந்து நிற்பதையும் அறிய வேண்டும். இந்த அமைப்புகளின் உரிமையாளர்களான பங்குநர் பெரும்பாலும் அவற்றை நிருவகிப்பதில்லே; அதற்கென்று

அமர்த்தப்பட்ட மேலாண்மையரே (Managers) நடத்துகின்றனர். இவர்களுக்கு, நிறுமத்தின் உரிமையிலோ இலாபத்திலோ பெரும் பாலும் பங்கு இருப்பதில்லை; மாத ஊதியம் பெறும் ஊழியர்களே இவர்கள்; இலாபத்திற்கு ஏற்ப இவர்களது ஊதியம் ஏறுவதோ, இறங்குவதோ இல்லை. எனவே, நியாயமான சமுதாயம் மனதார அளிக்கும் இலாபத்தையே ஈட்ட இவர்கள் முயல்கின்றனர். நுகர்வோர், தொழிலாளர் ஆகியோரின் உரிமைகளைக் காத்து, சமுதாயத்திற்குச் செய்ய வேண்டிய உதவிகளைச் செய்து, அரசுக்குச் செலுத்தவேண்டிய வரிகளைச் செலுத்தி, நியாயமான இலாபம் பெறுவதற்கு மட்டுமே இவர்கள் விழைகின்றனர்.

இலாபம் ஈட்டுவது மட்டுமே தொழிலாண்மையரின் முழு உள்நோக்கமுமன்று. தொழில்களை நடத்துவதனுல் அவர்களை வந்தடையும் மதிப்பு, உயர்வு, செல்வாக்கு, வலிமை, நாட்டு வளர்ச்சியில் பங்கு கொள்கிறோம் என்ற மனநிறைவு போன்றவைகளும் அவ்வப்பொழுது உந்துவிசைகளாகச் செயல்படுகின்றன. இருப்பினும் இலாபம் ஈட்டுவதே அவர்களின் தலைமை நோக்கமாக என்றென்றும் தொடர்ந்து இருக்கும் என்பதில் ஐயமேதுமில்லை.

இவை தவிர, சில மேம்பட்ட **குறிக்கோள்களையும்** இலக்காகக் கொண்டு தொழில்கள் இயங்க வேண்டும். தொழிலாண்மையர் இலாபத்தைப் பெருக்க முயற்சிப்பதையும் மற்றொரு சாரார் சுரண்டல் என்று அதைக் கண்டனம் செய்வதையும் நாம் அறிவோம். இலாபமீட்டுவதையே தமது முழுநோக்கமாகக் கொண்டு செயல்படுவது தவறு. 'வாழ்வது சாப்பிடுவதற்கன்று; அதுபோலவே, தொழில் நடத்துவதும் இலாபம் ஈட்டுவதற்கு மட்டுமன்று' என்று 'நிருவாக மூலக்கூறுகள்' (The Elements of Administration) என்னும் நூலில் திரு. அர்விக் (Urwick) கூறிய சொல்லின் மெய்ப்பொருளை உணர வேண்டும். பிறருக்கு நன்மை செய்வதையே தமது உயிர் மூச்சாகக் கொண்டு உழைத்த மற்றொரு சான்றோர் திரு. ஹென்றிஃபோர்டு (Henry Ford). அமெரிக்க மோட்டார் தொழில்துறை கண்ட முதுபெரும் அதிபர். நயமான பொருள்களை, பெரிய அளவில், குறைந்த விலைக்கு மேலும் மேலும் மக்களுக்கு அளிக்கவேண்டும் என்ற தத்துவமே அவர் வெற்றியின் இரகசியம். 'பணம் ஈட்டுவதைப் பற்றி அதிகமாகச் சிந்திக்காமல் இருப்பதே பணம் பண்ணச் சிறந்த வழி', என அறிவுரை கூறும் அவர், 'தொழில் என்பது பணம் பண்ணுவது மட்டுமன்று' என்று சாடியிருப்பதையும் கருத்திற்கொள்ள வேண்டும். 'கொள்ளை இலாபவெறி, பேராசை கொண்ட சமுதாயத்தைப் பிடித்த பிணி' என்று மற்றொரு அறிஞர் வெகுண்டு எழுகிறுர். அவ்வாறுயின்

தொழில்கள் கொண்டியங்கவேண்டிய குறிக்கோள்கள் என்னென்ன என அறிவது தேவையன்றோ?

தொழில்களின் குறிக்கோள்கள்

தொழில்களின் குறிக்கோள்களைச் சமுதாயக் குறிக்கோள்கள், பொருளாதாரக் குறிக்கோள்கள், மனிதக் குறிக்கோள்கள் என மூவகையாகப் பிரிக்கலாம். இது அவ்வளவு எளிதான காரியம் அன்று; ஏனெனில், இந்த மூவகைக் குறிக்கோள்களும் ஒன்றோடொன்று பின்னிய வண்ணம் திட்டவட்டமாகப் பிரிக்க இயலாதவாறு அமைந்துள்ளன. இருப்பினும் முடிந்த அளவு அவற்றை வேறுபடுத்திக் காட்டிடுவது பயனுள்ளதாக இருக்கும்.

பொருளாதாரக் குறிக்கோள்கள்

மக்களுடைய தேவைகளைச் சிறந்த முறையில் நிறைவேற்றுவதற்காகவே தொழில்கள் தொடங்கப் படுகின்றன. இதுவே அவற்றின் முதற்குறிக்கோளாக அமைய வேண்டும்.

சமுதாயம் தம்மிடம் ஒப்படைத்துள்ள உற்பத்திச் சாதனங்களைத் தக்க ஆக்கவேலைகளுக்கு மிக்க திறமையோடும் பொறுப்புரிமை உணர்வோடும் பயன்படுத்த வேண்டியது தொழில்களின் தலையாய கடமையாகும். பொறுப்புரிமை (Trusteeship) உணர்வோடு செயல்பட வேண்டும் என்னும் கருத்து சமுதாயக் குறிக்கோளைச் சாரும்; எனவே, திறமையாகச் செயல் படவேண்டும் என்ற ஆர்வம் தொழில்களின் அடுத்த குறிக்கோளாக இருக்க வேண்டும்; அப்பொழுதுதான் உற்பத்தி பெருகும்; சரக்கு களின் நயம் உயர்வடையும், விலை குறையும், நாடு செழிக்கும். திறமையில் இருவகை உண்டு—பொருளாதாரத் திறமை, தொழில் நுட்பத் திறமை. ஒரு நாட்டில் வளங்கள் குறிப்பிட்ட அளவே உள்ளன. மக்களின் தேவைகளோ எண்ணிறந்தவை. வரையறையுள்ள வளங்களைக் கொண்டு மக்களுக்கு வேண்டிய பலவிதச் சரக்குகள் அனைத்தையும் கூடுமானவரை தேவையான அளவுகளில் உற்பத்தி செய்யும் திறமையைப் பொருளாதாரத் திறமை என்கிறோம். நாட்டின் மொத்த வளங்களையும் தேவைகளையும் சீர்தூக்கிப் பார்த்து எந்தெந்த அளவுகளில் பல்வேறு பொருள்களை உற்பத்தி செய்து வழங்கினால் மக்கள் மிகுபயன் அடைவரோ, அந்தந்த அளவுகளில் உற்பத்தியை இயக்குதல் பொருளாதாரத் திறமை எனப்படுகிறது. பொருளாதாரப் பெருங் கண்ணோட்டம் பொருளாதாரத் திறமையின் அடிப்படையாக அமைவதைக் காணலாம். பொருளாதாரத் திறமையோடு தொழில் நுட்பத்

திறமையும் தொழிலில் இடம்பெற வேண்டும். தமக்கு வாய்த்துள்ள வளங்களைக்கொண்டு, தொழில் நுணுக்க முன்னேற்றத்தைப் பயன்படுத்தி ஒவ்வொரு தொழிலும் உற்பத்தியை உச்ச அளவுக்குப் பெருக்குதல் தொழில் நுட்பத்திறமை எனப்படும். இவ்விரண்டு திறமைகளும் இழைந்து ஓடினால்தான் பொருளாதாரம் சிறக்கும், நாடும் பயனுறும்.

உற்பத்தியைப் பெருக்குவதில் ஆராய்ச்சியின் இன்றியமையாமையையும் ஆராய்ச்சியிலிருந்து பிறக்கும் புதுப்புது கண்டு பிடிப்புகளின் முக்கியத்துவத்தையும் மிகைப் படுத்திக் கூறுவதும் வேண்டுமோ? எனவே, ஆராய்ச்சியையும் கண்டு பிடிப்பாண்மையையும் (inventive capacity) ஊக்குவித்தல் தொழில்களின் **மூன்றாவது** குறிக்கோளாகும்; இதற்காகச் செலவு செய்யும் பணமும் ஈடுபடுத்தும் உழைப்பும் என்றும் வீண்போகா.

இயற்கை வளங்களையும் மனித வளங்களையும் இணைத்துச் சரக்குகள் ஆக்கித் தருவது தொழில். நிலம், உழைப்பு, முதல், அமைப்பாண்மை ஆகிய நான்கு உற்பத்திக் காரணிகளின் இணைப்பால் உருவாவது உற்பத்தி. படைத்த உற்பத்தியை இந்த நான்கு காரணிகளுக்கும் நியாயமாகப் பகிர்ந்து வழங்க வேண்டும். 'வாடகை' என்னும் பெயரில் நிலமும், 'கூலி' என்னும் பெயரில் உழைப்பும், 'வட்டி' என்னும் வடிவத்தில் முதலும், 'இலாபம்' என்னும் உருவத்தில் அமைப்பாண்மையும் தங்கள் பங்குகளைப் பெறுகின்றன. இந்தப் பகிர்வை நியாயமான விகிதத்தில் செய்து வழங்குவதே தொழில்களின் **நான்காவது** குறிக்கோள்.

சமுதாயக் குறிக்கோள்கள்

அடுத்து, தொழில்கள் கொண்டு இயங்க வேண்டிய சமுதாயக் குறிக்கோள்களைக் காண்போம். அவற்றைச் சமுதாயக் கடப்பாடுகள் என்றும் கூறுவர். சமுதாயக் கடப்பாடுகளைப் புறக்கணிக்கும் தொழில், வளர்ச்சிபெறவோ நீண்ட காலம் நிலை பெற்றிருக்கவோ இயலாது. ஒரு தொழிலைப் பலதரப்பட்ட மக்கள் சார்ந்திருப்பதால் அவர்களில் ஒவ்வொரு பிரிவினருக்கும் அது ஆற்ற வேண்டிய கடமைகளைச் சமுதாயக் கடப்பாடுகள் என்று அழைக்கிறோம்.

(1) நுகர்வோருக்கு ஆற்ற வேண்டிய கடப்பாடுகள் : 'மேலாண்மைச் செயற்பாடு' (The practice of Management) என்னும் நூலில் பீட்டர் எஃப். டிரக்கர், 'வாடிக்கையர் தொழிலின்

அச்சாணி', 'வாடிக்கையரை உண்டாக்கிக் கொள்வதே அதன் தலையாய பணி', 'வாடிக்கையருக்குப் பொருள்களை அளிப்பதற்காகத்தான் தொழிலகங்களிடம் உற்பத்திச் சாதனங்களைச் சமுதாயம் ஒப்படைத்திருக்கிறது', என்று வற்புறுத்திக் கூறுகிறார். எனவே, தொழில் நிறுவனங்கள் பொறுப்புரிமை (Trusteeship) உணர்வோடு செயலாற்றி, தமக்கும், தம்மைச் சார்ந்தோருக்கும் நாட்டுக்கும் நலம் சேர்க்க வேண்டும். தம்மைச் சார்ந்துள்ள பல பிரிவினரில், வாடிக்கையர்களின் (நுகர்வோர்) நலனுக்கு முதலிடம் தருதல் வேண்டும். நயமான சரக்குகளைக் குறைந்த விலைக்குச் சீராக அளிக்க வேண்டும்; போலி விளம்பரம், கள்ள வாணிகம், முடக்கிவைத்துக் கிடைப்பருமை நிலையை உண்டு பண்ணுதல், கலப்படம் போன்ற கள்ள வழிகளைத் தவிர்த்து, வாணிக நெறிகளை வழுவாது கடைப்பிடிக்க வேண்டும்; பொறுப்புரிமை உணர்வை எஞ்ஞான்றும் மறக்கலாகாது. சரக்குகளின் நயத்தை உயர்த்தவும், விலைகளைக் கூடுமானவரை குறைக்கவும், நுகர்வோரின் தேவைகளை நன்கு அறிந்து சிறந்த முறையில் அவற்றை நிறைவேற்றவும் அயராது பாடுபட வேண்டும். நுகர்வோரின் மனநிறைவே தொழில்களின் தனிப்பெருஞ்சொத்து. சந்தையில் செம்மைப் போட்டி (Perfect Competition) நிலவும் பொழுது, நுகர்வோரின் நலம் பெரிதும் காக்கப்படும். செம்மைப் போட்டியை நடைமுறையில்காண்பதரிது. இது போட்டியின் உத்தம நிலை; எத் துறையிலும் உத்தமநிலை வழக்காற்றில் இருப்பது அருமை. எனவே, தொழில் நிலையங்களிடையே நாம் காணுவதெல்லாம் செம்மையுறாப் போட்டியே (Imperfect Competition). குறிப்பாக, வளர்ந்து வரும் நாடுகளில் சரக்குகள் கிடைப்பது அருமையாக இருப்பதும், நுகர்வோரின் நலனைப் பேணுமுகத்தான் அரசு விழிப்பாக இருந்து பலவிதமான கட்டுப்பாடுகளை அவ்வப்போது விதிப்பதையும் நாம் அறிவோம். அரசு பார்த்துக் கொள்ளும் என்ற எண்ணத்தில் நுகர்வோர் வாளாவிருக்காமல், தமது கழகங்களை ஆங்காங்கு நிறுவி, தற்காத்துக் கொள்ளுதல் இன்றியமையாதது. தொழில் நிலையங்களும் நுகர்வோர் கழகங்களை அமைப்பதற்கு ஆதரவு நல்கி, அவர்களது குறைகளைப் பரிவுடன் ஆராய்ந்து பொறுப்புரிமை உணர்வோடு அவர் நலம்பேண வேண்டும்.

(2) தொழிலாளர்பால் பூண்டுள்ள கடப்பாடுகள் : தொழிலாளர்கள் தொழில் நிறுவனங்களின் தூண்கள். தொழிலாளர்களின் நலத்தில் அக்கறைகாட்டி அவர்கள் ஏற்றம் பெறுவதற்கான வாய்ப்புகளையும் வசதிகளையும் ஏற்படுத்திக் கொடுப்பதன் மூலமே அவர்களது முழு உழைப்பையும்

ஒத்துழைப்பையும் பெற இயலும். நல்வாய்ப்பும் மனநிறைவும் பெற்ற தொழிலாளர்கள் ஒரு நிறுவனத்தின் விலைமதிப்பற்ற சொத்து. சுமுகமான தொழில்முறை உறவுகள் (Industrial Relations) தொழில்களின் திறனைப் பெருக்குவதற்குப் பேருதவியாக இருக்கும் என்பதில் ஐயமேதுமில்லை.

எனவே, தொழிலாளர்களுக்கு நியாய ஊதியம், மேலூதியம் (Bonus), பணிமுறை வசதிகள், வாழ்க்கை நலன்கள் (பள்ளி, மருத்துவ, வீட்டு வசதிகள் போல்வன), தொழிற்பாதுகாப்பு ஆகியவற்றை அளிப்பதோடு நில்லாமல் அவர்களுடைய திறமையை வளர்த்துக் கொள்ளுவதற்கு ஏதுவாகக் கல்வி, தொழிற்பயிற்சி போன்ற வாய்ப்புகளையும் ஏற்படுத்திக் கொடுக்க வேண்டும். அவர்களது உணர்ச்சிகளுக்கும், கருத்துகளுக்கும் மதிப்புக் கொடுப்பது, மேலாண்மையில் பங்கு கொடுத்து உரிமை யுணர்வை (A sense of belonging) அவர்களுக்கு ஊட்டுவது, செய் முறைகளிலும் எந்திர அமைப்புகளிலும் புதுப்புது கண்டு பிடிப்புகளை உருவாக்குவதில் அவர்களுக்கு ஆக்கமும் ஊக்கமும் நல்குவது, அவர்களது குறைகளைப் பரிவுடன் ஆராய்ந்து களைவது போன்ற சீரிய திட்டங்களை அண்மைக் காலத்தில் பெருந்தொழில் நிறுவனங்கள் செயல்படுத்தி வருவதை நாம் அறிவோம். தொழில் வளர வளர, தொழிலாளர்களின் நிலையும் உயர்வதற்கான வகை செய்தல் சாலச் சிறந்தது. தொழிலாளர்களும் தங்கள் கடமையை உணர்ந்து பொறுப்புடனும், மகிழ்வுடனும் முழு உழைப்பை நல்க வேண்டும்; குறைகளைப் பேசித் தீர்ப்பதிலும் சட்டமுறையில் அவைகளுக்குத் தீர்வு காணுவதிலும் அசையா நம்பிக்கை வைக்க வேண்டும்; தேவையின்றி வேலை நிறுத்தம் செய்வதும் வன்முறைச் செயல்களில் ஈடுபட்டுத் தொழில்களைத் தளர்ச்சியுறச் செய்வதும் அவர்கள் நாட்டுக்குச் செய்யும் மாபெரும் தீங்காகும். தொழிலா ளர்களுக்குச் செய்யவேண்டிய இந்தக் கடமைகளை மனிதக் குறிக்கோள்கள் என்று தனியாக வகைப்படுத்திக் கூறுவதும் உண்டு. சுமுகமான மனித உறவு தொழில் வளர்ச்சிக்கு மிகவும் இன்றியமையாதது. அதன் முக்கியத்துவத்தைக் கருதித்தான், சிலர் அதை 'ஆரவாரமற்ற, ஆனால் ஆழமான இரண்டாம் தொழிற்புரட்சி' என்று கூறுகின்றனர்.

(3) பங்குநர்களுக்கு ஆற்ற வேண்டிய கடப்பாடுகள் : பங்குநர் பல நிலைகளில் தங்கள் தொழில் நிறுவனங்களுக்கு உதவி புரிகின்றனர். நிறுமங்களுக்குத் தேவையான மூலதனத்தை தயங்காது அவ்வப்போது அளிக்கின்றனர்; அரசின் தொழில், வரிக் கொள்கைகள் நிறுமத்திற்குச் சாதகமாக இல்லாதபோது

அரசிடம் முறையிட்டு அவற்றைத் திருத்தியமைக்கப் பாடுபடுவதில் நிறுமத்திற்குப் பெரிதும் உதவியாக இருக்கின்றனர். நிறுமச் சரக்குகளை வாங்கித் துய்க்கும் நுகர்வோராகவும் அதன் சரக்கு களுக்குப் பெருவிளம்பரம் தேடித்தரும் தூதுவராகவும், அவர்கள் ஆற்றும் பணி வரவேற்கத்தக்கது; மேலும் நிறுமத்துக்கு வேண்டிய கச்சாப் பொருள்களையும் அவ்வப்போது அளிப்போராகவும் செயல்படுவர்.

பங்குநர், நிறுமத்துக்கு ஆற்றவேண்டிய கடமைகளும் சில உண்டு. நிறும முன்னேற்றத்தில் அக்கறை காட்டுவதுடன் அதன் வளர்ச்சிக்குத் தேவையான ஆக்கமும் ஊக்கமும் அளிக்கவேண்டும். திறமையும், நேர்மையும், துடிப்பும் உள்ள இயக்குநரைத் தேர்ந் தெடுப்பதோடு, நிறுமம் செவ்வனே நடைபெறுகின்றதா என்று அவ்வப்பொழுது விழிப்புடன் கண்டறிய வேண்டும். நிறும நலத்தைக் கருத்திற்கொண்டு இலாபமுழுவதையும் பங்கு ஆதாய மாகப் (Dividend) பகிர்ந்தளிக்குமாறு வற்புறுத்தாதிருக்க வேண்டும்.

எனவே, இவையனைத்திற்கும் கைமாறாகச் சில கடமைகளைப் பங்குநருக்குச் செய்ய வேண்டிய பொறுப்பு, நிறுமங்களின் மேலாண்மையரைச் சார்ந்திருக்கிறது. நிறுமத்தைத் திறம்பட நடத்தி நியாயமான இலாபத்தை உண்டாக்கித் தருவது அவர்களின் முதற்கடமை. நிறுமத்தின் நடப்பு, முன்னேற்றம், சாதனைகள், அதனை வந்துற்ற பிரச்சினைகள் ஆகியவற்றைப் பற்றிய விரிவான அறிக்கைகளை அவ்வப்பொழுது பங்குநர்களுக்கு அனுப்பி மேலாண்மையில் அக்கறை காட்டுமாறு ஊக்குவிக்க வேண்டியது மேலாண்மையர் செய்ய வேண்டிய அடுத்த கடமை யாகும். தங்கள் பணிகளைச் செவ்வனே செய்து பங்குநருக்கு மனநிறைவை அளிப்பது அவர்தம் மூன்றாவது கடமையாகும்.

(4) சமுதாயத்துக்கு ஆற்ற வேண்டிய கடப்பாடுகள் : மக்களுக்குச் சீரிய முறையில் சேவை செய்வதற்காகவே உற்பத்திச் சாதனங்களைச் சமுதாயம் தம்மிடம் ஒப்படைத்திருக் கிறது என்ற உண்மையைத் தொழில் நிலையங்கள் என்றும் மறக்க லாகாது. எனவே, மேற்கூறிய மூன்று பிரிவினருக்கும் ஆற்ற வேண்டிய கடமைகள் தவிர, தம்மைச் சார்ந்துள்ள பிறரிடமும் (கச்சாப் பொருள்கள், நிதி, பண்டகம், இன்னபிற வசதிகளை அளிப்போர்) தொழில் நிலையங்கள் நேர்மையாகவும், முறை வழுவாமலும் நடந்துகொள்ள வேண்டும். நாட்டின் வளங்களைச் சிறந்த ஆக்கப் பணிகளுக்குப் பயன்படுத்த வேண்டும். ஆராய்ச்சி

களைத் தாமும் மேற்கொள்வதோடு பிற நிலையங்கள் செய்வதற்கும் ஆதரவு தந்து புதுப்புதுக் கண்டுபிடிப்புகளை உருவாக்குவதில் தமக்குள்ள பெரும் பொறுப்பைத் தொழிலகங்கள் தட்டிக்கழிக்க லாகாது. அப்பொழுதுதான் அவைகளும் வளரும், நாடும் உயரும், மக்களும் சீர் பெறுவர். மேலும், கல்வி, பொதுநல வசதி, பாதுகாப்பு (Defence) போன்ற பல துறைகளில் அரசு சேவை செய்வதை நாம் அறிவோம். அரசு மீது விழும் இந்தச் சமுதாயச் சுமைகளில் தொழிலகங்களும் பங்கேற்க வேண்டும்; அரசுக்குச் செலுத்த வேண்டிய வரிகள், தீர்வைகள் போன்ற வற்றை மறைக்காது, குறைக்காது செலுத்துவதே இதற்கு வழியாகும். தவிர, தொழில் நிலையங்களின் சுற்றுவட்டாரத்தி லுள்ள மக்கள் மகிழுமாறு சில வசதிகளை, அவை செய்து கொடுப்பதுவும் நல்லது. இறுதியாக, தொழிலகங்கள் சிலவற்றால் சிற்சில சமயங்களில் மக்களுக்குச் சில இடையூறுகள் நேருகின்றன. தொழிலகங்களின் சுற்றுப் புறங்கள் நாற்றமடிப்பதும், அவைகளினின்று வெளியேறும் கழிவுநீர், புகை ஆகியவை ஊறுவிளைவிப்பதும், அணைக்கட்டுகள், கால்வாய்கள் அமைக்கும் பொழுது வழியிலுள்ள மக்கள் தமது வீடுகள் விளைநிலங்கள் போன்றவற்றைத் துறக்க நேரிடுவதும் நாம் அறிந்ததே. இழப்புக்குத் தகுந்த ஈட்டுத்தொகை தருவதுடன் வேறு வழி களிலும் அவர்களுக்கு உதவி செய்ய அவை கடமைப்பட்டுள்ளன.

எனவே, தொழில் மேலாண்மையர் இலாபம் குவிக்கவல்ல சாதனங்களாகத் தொழில்களைக் கருதாமல், மக்களுக்குத் தொண்டு செய்வதற்குத் தமக்கு வாய்த்துள்ள மகத்தான பேறாகக் கருதவேண்டும். 'மக்கள் நலனைத் தமது நலனாகக் கருதித் தொழில் நிலையங்களை மேலாண்மை செய்ய வேண்டும்' என்று பீட்டர் எஃப். டிரக்கர் கூறியிருப்பதில் தவறேதும் உண்டோ?

தொழில்களின் வளர்ச்சியில் உரிமையாளர்கள், நுகர்வோர், தொழிலாளர்கள், சமுதாயம், அரசு போன்ற பல பிரிவினர் அக்கறை கொண்டுள்ளனர் என்பதைச் சற்றுமுன் கண்டோம். இவர்களுடைய உரிமைகளைப் பேணுவதற்குத் தொழிலமைப்புகள் கடமைப்பட்டிருப்பதுபோல, தொழிலமைப்புகளுடைய முன்னேற் றத்திற்கு இவர்களும் தங்களால் இயன்ற ஒத்துழைப்பை நல்க வேண்டும்.

தனிவாணிக, கூட்டாண்மை அமைப்புகளில் உரிமையும் மேலாண்மையும் ஒன்றாக இணைந்திருப்பதால் இலாப நோக்கம்

மேலோங்கி இருக்கிறது; நுகர்வோர், தொழிலாளர்கள், சமுதாயம் ஆகிய பிரிவினரின் உரிமைகள் அவ்வளவாகக் காக்கப்படுவதில்லை. நிறுமம், கூட்டுரு (Corporation) போன்ற தொழில் அமைப்புகளில் உரிமையும் மேலாண்மையும் பிரிந்து நிற்பதால் இலாப நோக்கில் பொதுநலக் கண்ணோட்டம் ஏற்பட்டிருப்பதோடு மேற் கூறியுள்ள அனைவரின் நலங்களும் பெரிதும் காக்கப்படுகின்றன.

4. ஆக்கத்தொழிலும் வாணிகமும் வளர்ந்த விதம்

(Evolution of Industry and Commerce)

பொருளாதார நடவடிக்கைகளின் அடிப்படை நோக்கமே நம்முடைய தேவைகளை நிறைவேற்றுவதுதான். நிலத்தைத் தோண்டி கனிவளங்களை எடுப்பதுவும், ஆலைகளை நிறுவி சரக்குகளைப் பேரளவில் உற்பத்தி செய்வதுவும், ஆழ்கடலில் மீன்பிடிப்பதுவும், இந்த நோக்கத்தைக் கொண்டுதான். நம் தேவைகள் நிறைவேற உற்பத்தி மட்டும் போதாது; உற்பத்தி செய்த சரக்குகளை உலகெங்கும் கொண்டு சென்று, காத்து வைத்திருந்து, நுகர்வோருக்குத் தேவையானபொழுது தேவையான அளவுகளில் அளிப்பது அவசியம். இந்த மாபெரும் பணியை வாணிகம் செய்கிறது. முடிவுருப்பெற்ற சரக்குகளை நுகர்வோருக்கு அளிப்பது மட்டும் வாணிகத்தின் பணியன்று; உற்பத்தியாளருக்கு வேண்டிய கச்சாப் பொருள்களைப் பல இடங்களிலிருந்து பெற்றளிப்பதுவும் வாணிகந்தானே. கச்சாப் பொருள்களை வழங்கி உற்பத்திக்கு ஆதாரமாக இருப்பதாலும், முடிவுருப் பெற்ற சரக்குகளை (Finished goods) விநியோகிக்கும் பொறுப்பை ஏற்றுக்கொண்டு உற்பத்தி தொடர்ந்து திறமையாக நடைபெறுவதற்குப் பேருதவி புரிவதாலும், வாணிகம் உற்பத்தி என்ற சங்கிலியின் (chain) முதற்கண்ணியாகவும் கடைக்கண்ணியாகவும் விளங்குகிறது. தற்பொழுது வாணிகம் நுட்பமும், சிக்கல்களும் நிறைந்த பேரியக்கமாக வளர்ந்து, உலகின் ஒருமூலையில் உற்பத்தியாகும் சரக்குகளை நெடுந்தொலைவிலுள்ள பிற இடங்களிலும் வேண்டும்பொழுது கிடைக்கக் கூடியனவாகச் செய்திருக்கிறது.

ஆக்கத் தொழில்களும் வாணிகமும் இந்த வளர்ச்சியை ஒரே நாளில் பெற்றனவா? இல்லை, வாணிகம், குடும்பங்களுக்கிடையே பண்டமாற்றுகத் (Barter) தொடங்கி, உள்ளூர்

வியாபாரமாக வளர்ந்து, பல்லூர் வாணிகமாகவும் இன்று பன்னாட்டு வாணிகமாகவும் ஓங்கி உயர்ந்திருப்பதைப்போல, ஆக்கத் தொழிலும் சிறிய அளவில் கம்மிய முறையாகத் (Handi Craft) தொடங்கி, வீட்டுத் தொழிலாக (Domestic System) உயர்ந்து, இன்று ஆலை முறையாகப் (Factory System) பரிணமித்திருக்கிறது. இந்த வளர்ச்சி காலப்போக்கில் படிப்படியாக நிகழ்ந்திருக்கிறது. வாணிகமும் ஆக்கத் தொழிலும் படிப்படியாக வளர்ந்த போக்கை ஈண்டுச் சுருக்கமாகக் காண்போம்.

வாணிகம் வளர்ந்த வரலாறு

மனிதன் தான் உற்பத்தி செய்த பொருள்களைப் பிறருக்கு அளித்துப் பிறர் உற்பத்தி செய்யும் பொருள்களைத் தான் பெற்றுத் துய்க்க வேண்டும் என்று எப்பொழுது உணர்ந்தானோ அன்றே வாணிகம் தோன்றியிருக்க வேண்டும். பரிமாற்றத்தின் தொடக்கமே வாணிகத்தின் தொடக்கமும் ஆம். பரிமாற்றத்தின் தேவையை எப்பொழுது உணர்ந்திருப்பான் என அறிய வேண்டாவா?

காடுகளில் வேட்டையாடி, மீன்பிடித்து, கனிகளையும் கிழங்குகளையும் சேகரித்து வாழ்க்கையை நடத்திக்கொண்டு இவற்றிற்காக இடம் விட்டு இடம் அலைந்து திரிந்து கொண்டிருந்த ஆதிகால மனிதன் இந்தத் தேவையை உணர்ந்திருக்க முடியாது. பயிர்த் தொழிலின் முக்கியத்தை உணர்ந்து வளமான பகுதிகளில் குடும்பம் குடும்பமாகக் குடியேறிக் கால்நடைகளை வளர்த்தும் சாகுபடி செய்தும் வாழக் கற்றுக்கொண்ட நிலையிலும் தொடக்கத்தில் இந்த உணர்வை அவ்வளவாகப் பெற்றிருந்திருக்க முடியாது. ஏனெனில், அன்று அவன் தேவைகள் மிகச்சில; அவற்றை நிறைவேற்றுவதற்குத் தேவையான பொருள்கள் அனைத்தையும் தம் குடும்பத்தார் உதவியோடு தானே உற்பத்தி செய்துகொண்டு தன்னிறைவு பெற்றிருந்தான். குடியேறிய இடத்தைத் தனதாக்கிக் கொண்டு வீடுகளைக் கட்டிக்கொண்டு குடும்பமாக வாழ்ந்த இந்த நிலையில்தான் 'எனது சொத்து', குடும்பச் 'சொத்து' என்ற எண்ணங்களும், குடும்ப உறுப்பினர்களுக்கு அதிலுள்ள உரிமைபற்றிய விதிமுறைகளும் எழுந்திருக்க வேண்டும். போகப்போக, இடத்துக்கு இடம் வளங்கள் மாறுபடுவதையும், மனிதனுக்கு மனிதன் திறமைகள் வேறுபடுவதையும் கண்ணுற்றான். ஓர் இடத்தில் தங்கியிருந்த குழுவினர் செய்து கொண்ட கருவிகளையும் அவற்றைக் கொண்டு அவர்கள் ஆக்கிக் கொண்ட பொருள்களையும் பிற இடங்களில் வாழ்ந்த வெவ்வேறு

குழு மக்கள் அறிந்துகொள்ள வாய்ப்பேற்பட்டது. இடையே நிகழ்ந்த குடும்பப் பெருக்காலும் நாகரிக வளர்ச்சியாலும் அவர் களது தேவைகள் அளவிலும் வகையிலும் அதிகரித்தன. குடும்பங்கள் சிற்றூர்களாகவும், ஊர்கள் சிறு நகரங்களாகவும் நகரங்கள் மாநகரங்களாகவும் வளரலாயின. சமுதாயமாக வளர்ந்த நிலையில், வேலைப் பகிர்வின் (Division of labour) நன்மையை உணர்ந்து மனிதருக்கு மனிதர், இடத்துக்கு இடம் வெவ்வேறு பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதில் சிறப்பாக ஈடுபடலாயினர்.

இதுகாறும் தன் குடும்பத்திற்காக மட்டுமே உற்பத்தி செய்து கொண்டிருந்த மனிதன், பிறருக்காக உற்பத்தி செய்ய வேண்டிய தையும், தன் குடும்பத்தினருக்கு வேண்டிய ஆனுல் தான் உற்பத்தி செய்யாத பொருள்களைப் பிறரிடமிருந்து பெற்றுக்கொள்ள வேண்டிய நிலையையும், அதனூடேயுள்ள நன்மைகளையும் உணரத் தலைப்பட்டான். இந்த உணர்வு நாளடைவில் குடும்பங்களுக் கிடையே பண்டமாற்ருக (Barter) உருவேடுத்தது. விவசாயி யிடமிருந்து நெசவாளி தானியங்களைப் பெற்றுக் கொள்வதும், அதற்கு ஈடாக முன்னவருக்குத் தான் நெய்த துணிகளைக் கொடுப் பதும் பண்டமாற்று. இவ்வாருக, ஒவ்வொருவரும் தமக்குப் பிடித்த தமக்கு ஈடுபாடுள்ள தொழில்களில் சிறப்பாகக் கவனம் செலுத்தி அவற்றில் தேர்ச்சி பெறலாயினர். குடும்ப அளவில் நிகழ்ந்த வேலைப்பகிர்வு இப்பொழுது உள்ளூர் அளவுக்கு வளர்ந்தது. குடும்பங்களுக்கிடையே தோன்றிய பண்டமாற்று சற்று வளர்ந்து அண்மையிலுள்ள வெவ்வேறு ஊர் மக்களிடையே நிகழ்ந்து வந்தது. பண்டமாற்று முறையின் பெருங்குறைபாடு ஒவ்வொருவரும் தம்மிடம் உபரியாகவுள்ள பொருள்களைப் பெற்றுக்கொண்டு தமக்குத் தேவையான மற்றப் பொருள்களைத் தர விருப்பமுடையவர்களைத் தேடி அலையவேண்டிய இக்கட்டான நிலையே. இந்தக் குறைபாட்டை ஓரளவு போக்குவதற்குத்தான் எதிரெதிர் தேவைகளைக் கொண்ட மக்கள் சந்திக்க வகை செய்யத்தான் வாரச் சந்தைகளும் திருவிழாச் சந்தைகளும் ஏற்பட்டனபோலும். சுற்றுப்புற ஊர் மக்கள் இச் சந்தைகளில் பெருவாரியாகக் கூடுவதால் ஒருவர் பொருளை மற்றவர் பெற்று அவருக்கு வேண்டிய பொருளைத் தருவது, தம்மிடம் இல்லை யாயின், அவற்றைப் பிறரிடமிருந்து பெற்றுத் தருவது எளிதா யிற்று. மக்கள் சந்திப்பு, தேவைகள் இணைவுபெற (Coincidence of wants) வழி செய்தது. தேவைகள் பெருகப் பெருக வாரச் சந்தைகள் நாள் சந்தைகளாகவும் பணம் தோன்றியவுடன் அங்காடிகளாகவும் மாறின.

இந்த நிலையில்தான் வியாபாரம் (Trade) தோன்றியிருக்க வேண்டும். அப்பொழுதும் பண்டமாற்று உற்பத்தியாளர்கள், நுகர்வோரிடையே நேர்முகமாகவே நடைபெற்றது. இந்த இருதரப்பாருக்குமிடையே ஒரு மூன்றும் ஆள்—இடையீட்டாளர் (Intermediary) — இல்லை. வியாபாரம் தோன்றியது, வியாபாரி தோன்றவில்லை என்பது நோக்கற்பாலது.

பண்டமாற்று முறையின் மற்றொரு குறைபாடு, தயக்கமின்றி மக்கள் பரவலாக ஏற்றுக்கொள்ளக் கூடிய ஒரு பொது மாற்றுச் சாதனத்தை (Medium of Exchange) அது பெற்றிராததேயாகும். மேலும், பொருள்களின் மதிப்பை அளவிடக்கூடிய ஒரு பொது அளவையையும் (measure) பண்டமாற்றுப் பெற்றிருக்கவில்லை. சேர்த்து வைத்திருந்து எதிர்காலத் தேவைகளுக்குப் பயன்படுத்திக் கொள்ளலாம் என்றால் பண்டங்களின் தரமும் குறையும், மதிப்பும் இறங்கும்; மதிப்புச் சேர்ப்புக்கு (Store of Value) பண்டமாற்று உகந்ததன்று. இந்தக் குறைபாடுகளைக் களைய முற்பட்ட மக்கள் 'பணத்தைக்' (Money) கண்டுபிடித்தனர்.

சமுதாய வளர்ச்சி நிலைக்கும், இடத்திற்கும் ஏற்ப வெவ்வேறு பொருள்களைப் பணமாக ஏற்றனர். விலங்குகளின் தோல், கால்நடைகள், அடிமைகள், சிப்பி, புகையிலை போன்றவை பணமாக ஆங்காங்கு செயல்பட்டன. நாளடைவில் வெண்கலம், செம்பு, இரும்பு போன்ற உலோகங்களின் துண்டுகள் எடையின் அடிப்படையில் பணமாக உலாவின. சிலகாலங் கழித்து இவற்றின்மீது முத்திரை பதிக்கும் வழக்கம் எழுந்தது. காலம் செல்லச் செல்ல பொன், வெள்ளி போன்ற விலையுயர் உலோகங்கள் நாணயமாக முத்திரை பதித்து வெளியிடப்பட்டன.

வாணிக வளர்ச்சியில் பணத்தின் பங்கு மிகமிகப் பெரியது. அதுவரை உற்பத்தியாளர்கள், நுகர்வோரிடையே நேர்முகமாக இயங்கிவந்த பண்டமாற்று, விற்றல், வாங்கல் என்ற தனித்தனி வினைகளாகப் பிரிந்தது மட்டுமின்றி இந்த வினைகளைச் செய்ய இந்த இருதரப்பாருக்குமிடையே இடையீட்டாளர்களையும் தோற்றுவித்தது. மக்களுக்குத் தேவையான பொருள்கள் எங்கெங்கு கிடைக்கின்றன என்று அறிந்து அவற்றைப் பெற்று அளிப்பதையே தொழிலாகக் கொண்டு ஒரு சாரர் தோன்றினர்; உற்பத்தியாளர்களுக்குத் தேவைப்படும் கச்சாப் பொருள்களைப் பிற இடங்களிலிருந்து பெற்று அளிப்பதையும் தம் தொழிலோடு இணைத்துக் கொண்டனர். அன்று உள்ளூர் தேவைகளை நிறைவேற்றுவதற்காகத் தோன்றிய இந்த வியாபாரிகள், நாகரிக

வளர்ச்சி, போக்குவரத்து முன்னேற்றம், தேவைப் பெருக்கம், 15, 16, 17ஆம் நூற்றாண்டுகளில் ஏற்பட்ட நிலவியல் கண்டு பிடிப்புகள், 18, 19ஆம் நூற்றாண்டுகளில் ஏற்பட்ட தொழிற் புரட்சி ஆகியவற்றின் விளைவாக ஊர் எல்லையையும் நாட்டு எல்லையையும் கடந்து உலக அளவில் இன்று பணிபுரிகின்றனர். 15, 16, 17ஆம் நூற்றாண்டுகளில் ஏற்பட்ட நிலவியல் கண்டு பிடிப்புகளின் விளைவாக, அமெரிக்கா, மேற்கிந்தியத் தீவுகள், ஆஸ்திரேலியா, பிலிப்பைன்ஸ் போன்ற நிலப்பரப்புகள் புதிதாகக் கண்டுபிடிக்கப்பட்டதோடு, புதிய வாணிகத் தடங் களும் (Trade routes) கண்டுபிடிக்கப்பட்டன. வாஸ்கோடகாமா (Vasco-DaGama) ஐரோப்பாவிலிருந்து இந்தியாவுக்குக் கடல் வழி கண்டு பிடித்ததையும், கொலம்பஸ் (Columbus) மேற் கிந்தியத் தீவுகள், அமெரிக்கா ஆகியவற்றைக் கண்டுபிடிக்க உதவியதையும், மகெல்லு (Magellau) என்பவர் ஆஸ்தி ரேலியா, பிலிப்பைன்ஸ் ஆகிய நாடுகளைக் கண்டுபிடித்ததோடு ஒரு நாட்டை விட்டு கடல் வழியாக ஒரு திசையில் புறப்பட்டுச் சென்று மறுதிசையில் திரும்பி வரலாம் என்று மெய்ப்பித்ததையும் நாம் அறிவோம். இந்தக் கண்டுபிடிப்புகள் மேற்கு நாடுகளுக்கும் கிழக்கு நாடுகளுக்குமிடையே வாணிகம் பெருக உதவின; வாணிக மையங்களை நடுநிலக்கடல் (Mediterranean Sea) பகுதிகளி லிருந்து அட்லாண்டிக் (Atlantic) கடற்கரைகளுக்கு மாற்றின; ஆடம்பரப் பொருள்கள், உலோகங்கள், அணிகலன்கள் ஆகிய வற்றில் மட்டுமே நடைபெற்று வந்த அயல் நாட்டு வாணிகம் பிறகு காபி, டீ, கோகோ, புகையிலை, சர்க்கரை போன்ற பொருள் களிலும் நிகழ்ந்தது; பெருத்த முதலையும் விரிந்த அமைப்பையும் கொண்ட கூட்டுப்பங்கு நிறுமங்கள் (Joint Stock Companies) தோன்றின. இந்தியாவோடு வாணிகம் செய்ய கிழக்கிந்திய நிறுமம் (East India Company), அமெரிக்காவோடு வாணிகம் செய்ய ஹட்சன் விரிகுடா நிறுமம் (Hudson Bay Company) போன்ற பட்டைய நிறுமங்கள்தான் முதன்முதலில் தோன்றின. தொழிற்புரட்சி தோற்றுவித்த போக்குவரத்து முன்னேற்றத்தின் விளைவாக இரும்பு, நிலக்கரி, உணவுப் பண்டங்கள், கச்சாப் பொருள்கள், தயாரிப்புப் பொருள்கள் போன்றவை பெருமளவு அயல்நாட்டு வாணிகத்தில் நுழைந்தன.

உள்ளூர்ச் சந்தை, நகர்ச்சந்தை, நாட்டுச் சந்தை, உலகச் சந்தை, சில்லறை வாணிகம், மொத்த வாணிகம் என்பன வாணிக வளர்ச்சியைக் காட்டும் பல மைல்கற்கள். இந்த வளர்ச்சியில் தோன்றிய இடம் காலம்சார் சிக்கல்களைப் போக்குவதற்கு உறு துணையாக விளங்கிய போக்குவரத்து, காப்பீடு, வங்கி வசதி,

பண்டகம் போன்ற வாணிக துணையமைப்புகளும் இன்று பெருமளவு ஏற்றமும் உயர்வும் பெற்று வாணிகத்தை மாபெரும் இயக்கமாக உயர்த்தியுள்ளன. சுருங்கக்கூறின், வாணிகத்தின் வரலாறு மனித சமுதாய வளர்ச்சியையே பிரதிபலிக்கிறது. சமூகம் மாறுவதற்கேற்ப வாணிக முறைகளும் மாறிக்கொண்டே, வளர்ந்துகொண்டே செல்லும்.

ஆக்கத் தொழில்களின் வளர்ச்சி

மக்களுக்கு நேர்முகமாகத் தேவைப்படும் சரக்குகளை உற்பத்தி செய்யும் தொழில்களையும் இத் தொழில்களுக்கு வேண்டிய எந்திரங்கள் போன்றவற்றை ஆக்கித்தரும் தொழில்களையும் ஆக்கத் தொழில்கள் (Industries) என்று கூறுகிறோம். ஆக்கத் தொழில்களும் படிப்படியாக வளர்ந்துதான் இன்றைய பெருநிலையை அடைந்திருக்கின்றன. இவற்றின் வளர்ச்சியை ஆராயும்பொழுது, மூன்று தெளிவான பருவநிலைகளை உணரலாம். கம்மியமுறைத் (Handicraft System) தொழில்களாக எழுந்து, வீட்டுமுறைத் தொழில்களாக (Domestic System) வளர்ந்து, ஆலைமுறைத் தொழில்களாக (Factory System) இன்று பெருவுருவெடுத்து ஓங்கியிருப்பதை அறியலாம். இந்தப் பருவங்கள் ஒவ்வொன்றின் சிறப்புத்தன்மைகளை இப்பொழுது காணுவோம்.

கம்மியமுறை (Handi Craft System)

வரலாற்றின் இடைக்காலம் என்று சொல்லப்படுகிற 5ஆம் நூற்றாண்டு முதல் 15ஆம் நூற்றாண்டு வரை தொழில்கள் கம்மிய முறை அடிப்படையில் நடந்து வந்தன. நாகரிகம், போக்குவரத்து மக்கள் பெருக்கம், பொறியியல் ஆகியவை தற்பொழுதுஇருப்பதை போல் அன்று வளர்ச்சியுறவில்லை; நீராவியின் திறத்தையோ, எந்திரங்களின் வலிமையையோ அறியாத காலம் அது; நீர் சக்தியையும் மக்கள் அவ்வளவாக உணர்ந்து பயன்படுத்தாத அந்தக் காலத்தில் கைவினையின் அடிப்படையில் உற்பத்தி நடைபெற்று வந்தது. உற்பத்தி என்றால் இன்றிருப்பதுபோல விதவிதமாக பேரளவு உற்பத்தி அன்று; அந்தந்த ஊர் மக்களின் அடிப்படைத் தேவைகளை நிறைவேற்றப் போதுமான சிற்றளவு உற்பத்தியாம். பெரும்பாலும் உள்ளூரில் அல்லது வெகு அருகில் கிடைக்கும் கச்சாப் பொருள்களைக் கொண்டு கைவினையின் திறத்தால், செப்பமுறாத கரடுமுரடான எளிய கருவிகளின் ஓரளவு துணையோடு உள்ளூர்த் தேவைகளை நிறைவேற்றுவதற்காக சரக்குகள் உற்பத்தி செய்யப்பட்டன. போக்குவரத்துக் கட்டணம்

உயர்வாக இருந்தது. தொலேவிலிருந்து கச்சாப் பொருள்களைப் பெறுவதோ சரக்குகளைக் கொண்டு செல்வதோ இயலாததாக இருந்தது. உற்பத்தியில் கைத்திறன் பெரும் பங்கு வகித்ததால் மூலதனச் செறிவு (Capitalistic Character) இல்லாமல் தொழில்கள் நடைபெற்றன. குடும்ப அளவில் தொழில்கள் இயங்கி வந்தன. குடும்ப உறுப்பினர்களையும் ஓரிரு வெளி உதவியாளர்களையும் கொண்டு உற்பத்தி நடைபெற்று வந்தது. எந்திர உதவியே இல்லாததால் தொழிலாளர்களின் உற்பத்தித்திறன் (productivity) தாழ்வாகவே இருந்தது. ஒவ்வொரு கைவினையிலும் ஒவ்வொரு குழு மக்கள் ஈடுபட்டு, ஒரு பொருளின் உற்பத்தியைச் சார்ந்த பல வேலைகளையும் அந்தந்தக் குழு மக்களே செய்துவந்தனர். வேலைப் பகிர்வு வினைவாரியாக இருந்ததேயன்றி, ஒவ்வொரு பொருளின் உற்பத்தியிலும் உள்ள பல நிலைகள் வாரியாக இல்லை. பொருள்களை உற்பத்தி செய்யும் கைவினைஞர்கள் பெரும்பாலும் வேளாண்மையில் ஈடுபட்டிருந்தனர்; ஓய்வு நேரத்தில் தம் குடும்ப உறுப்பினர்களின் உதவியோடு பொருள்களைத் தயாரித்து வந்தனர். இருப்பினும் வேளாண்மையில் ஈடுபடாத முழுநேரக் கைவினைஞர்களும் இல்லாமல் இல்லை. இவர்கள் விவசாயிகளுக்கு வேண்டிய கருவிகளையும் பொருள்களையும் ஆண்டு முழுவதும் செய்து கொடுத்து விட்டு, ஆண்டு இறுதியில் அறுவடையின் போது தமது உழைப்புக்கு ஈடாகத் தானியங்களையும் பிற உணவுப் பொருள்களையும் பெற்றுக்கொள்வர். இந்தமுறை இன்றும் சில பிற்பட்ட ஊர்களில் நிலவுவதை நாம் அறிவோம். வீட்டு அளவிலும் ஊர் அளவிலும் பிறகு நகர அளவிலும் தன்னிறைவு பெற்றிருப்பதே அன்று மக்களின் குறிக்கோளாக இருந்தது.

கம்மியமுறை உற்பத்தியின் தனிச் சிறப்பு, வியாபாரத்திலும் கைவினைகளிலும் ஈடுபட்டிருந்த மக்கள் தத்தம் சங்கங்களை அமைத்துச் சமூக நலனைக் காப்பதிலும் பெருக்குவதிலும் அக்கறை காட்டியதோடு உறுப்பினர் நலனையும் பேணி வந்ததுதான். இச் சங்கங்கள் தோன்றியதைக் கம்மிய முறையின் இரண்டாவது கட்டம் என்று கூறுவதும் உண்டு. வாணிகர் சங்கங்கள்தான் (Merchant Guilds) முதலில் தோன்றின. வியாபார நடவடிக்கைகளில் கண்ணியத்தையும், விலைவாசிகளில் நேர்மையையும் வற்புறுத்தியதோடு தமது உறுப்பினர் நியாயமான ஆதாயம் பெறுவதற்கும் இச்சங்கங்கள் பாடுபட்டன. இச் சங்கங்களின் அனுமதியின்றி அந்த நகரத்தைச் சேராத வெளியாட்கள் அங்கு வியாபாரம் செய்ய இயலாது. வாணிகர் சங்கங்களை முன்மாதிரியாகக்கொண்டு, 12ஆம் நூற்றாண்டில் ஒவ்வொரு நகரிலும்

அல்லது மாவட்டத்திலும் உள்ள கைதேர்ந்த கைவினைஞர்கள் தங்கள் சங்கங்களை அமைத்துக் கொண்டனர். இவற்றிற்குக் கைவினைச் சங்கம் (Craft Guild) என்று பெயர். அந்த ஊரில் அல்லது மாவட்டத்தில் உள்ள கைவினைஞர் அனைவரும் அதில் உறுப்பினராகச் சேரவேண்டும் என்ற கட்டாயம் இருந்தது.

ஒவ்வொரு வகையான கைவினைக்கும் ஒரு சங்கம் ஏற்படுத்தப்பட்டு, உறுப்பினர்களிடமிருந்து நுழைவுக் கட்டணம் (Entrance Fee) வசூலிக்கப்பட்டது. எனவே, ஒவ்வொரு நகரிலும் வகைக்கேற்ப பல கைவினைச் சங்கங்கள் இருந்தன. தலைமைக் கைவினைஞரே (Masters) இச் சங்கங்களில் உறுப்பினராக ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டனர். உறுப்பினரின் தனிப்பட்ட நலனைக் காட்டிலும் சமூகப் பொதுநலனுக்கே முதலிடம் தரப்பட்டது. கைவினையின் தரத்தை உயர்த்துவதும் கைவினைஞர்கள் சீராக வாழ வழி செய்வதும் இந்தச் சங்கங்களின் முக்கிய நோக்கங்கள். கைவினைகளின் தரம் உயர்வாக இருத்தல் வேண்டும் என்று ஒவ்வொரு நகரின் ஆட்சியாளர்களும் வற்புறுத்தினர். அதற்கேற்ப ஒவ்வொரு கைவினைச் சங்கமும் ஆய்வாளர் (Inspector) ஒருவரை அமர்த்தி, தனது உறுப்பினர் செய்யும் கைவினைப் பொருள்களின் தரம் குறையாதவாறு பார்த்துக் கொண்டது. மேலும், ஒவ்வொரு சங்கமும் தனது உறுப்பினர்களிடமிருந்து பாதுகாப்பாளரைத் (Wardens) தேர்ந்தெடுத்து உறுப்பினரின் கைவினைத் தரம் குன்றாமல் கண்காணிக்க வேண்டிய பொறுப்பையும் கைவினையை நடத்துவதற்கு அந்தச் சங்கம் வகுத்த ஒழுங்காற்று விதிகளை உறுப்பினர் தவறாது கைப்பற்றுகிறார்களா என்று பார்த்துக் கொள்ள வேண்டிய கடமையையும் அவர்களிடம் ஒப்படைத்தது. கூலி, விலை ஆகியவற்றை நிர்ணயம் செய்வது பற்றிய விதிகள், நியாயமற்ற சில வழக்கங்களுக்குத் தடை — எடுத்துக்காட்டாக இரவுவேலை, சந்தைக்கு வருமுன் சரக்குகளை வாங்கி முடக்குதல் போன்றவற்றிற்குத் தடை — ஆகியவற்றை ஒவ்வொரு சங்கமும் விதித்திருந்தன. தற்பொழுது விரிவாக நிலவும் தொழில்முறை ஒழுங்காற்று (Industrial Regulation) நடவடிக்கைகளின் அவசியத்தை அன்றிருந்த மக்களும் அறியாமல் இல்லை என்பதை இதன் மூலம் உணரலாம். பயன் மிக்க பல பணிகளை இந்தச் சங்கங்கள் ஆற்றின. கைவினைகளைக் கற்றுக் கொள்ள விரும்புவோருக்குப் பயிற்சி அளித்தன. பிணி, முதுமை, வறுமை ஆகியவற்றில் உழலும் உறுப்பினர்களுக்கு உதவியளித்தன. உறுப்பினர்களுக்குள் ஏற்படும் தகராறுகளைத் தீர்த்து வைத்தன. சற்றுமுன் கூறியதுபோல ஒழுங்காற்று விதிகளை வகுத்துக் கைவினைகளின் தரத்தை உயர்த்தின; சமூகப் பொது

நலனைப் பேணின; அந்தந்த நகரச் சந்தையில் உறுப்பினர் செய்யும் பொருள்கள் மட்டுமே விற்பதற்கேற்ற வழிவகைகளை இந்தச் சங்கங்கள் செய்தன. அதாவது உறுப்பினர் செய்யும் பொருள்களுக்குத் தனிஉரிமை (Monopoly) நிலையை உண்டாக்கித் தரப்பாடுபட்டன.

தொழில்களில் மூன்று வகையான பணியாளர்கள் உதவி புரிந்தனர். அவர்களாவன (அ) தலைமைக் கைவினைஞர் (Masters), (ஆ) பயணஞ்செய் கைவினைஞர் (Journey Men), (இ) பயிலுநர் (Apprentices). தொழிலை அமைத்து நடத்தியவர் தலைமைக் கைவினைஞர் எனப்பட்டார். இவர் அந்தக் கைவினையில் தேர்ந்தவராகவும் உற்பத்தி வேலைகளில் பங்கெடுத்துக் கொள்பவராகவும் இருப்பார். தனது குடும்ப உறுப்பினரின் துணையோடும் ஒரு சில வெளி உதவியாளர்களின் துணையோடும் தொழில் நடத்துவார். இவர் மட்டுமே அந்தத் கைவினையைச் சார்ந்த சங்கத்தில் உறுப்பினராக ஏற்றுக் கொள்ளப்படுவார். இவருக்குக் கீழ் மீதி இரண்டு வகைப் பணியாளர்களும் பணிபுரிவர்.

அந்தக் கைவினையைக் கற்றுத் தேர்ச்சி பெறுவதற்காகச் சேருபவர்களைப் ‘பயிலுநர்’ என்று அழைத்தார்கள். பயிலுநர் தலைமைக்கைவினைஞர் வீட்டில் தங்கியிருந்து ஊதியம் பெறாது கைவினையைக் கற்று வந்தனர். ஏறத்தாழ ஏழாண்டுகள் பயிற்சி பெற்ற பின் தொழிலை நன்கு கற்ற கைவினைஞராக உருப்பெற்றார்கள். இந்த நிலையில் அவர்கள் பயணஞ்செய் கைவினைஞர் என்று அழைக்கப்பட்டார்கள். தங்களுக்குக் கற்பித்த தலைமைக் கைவினைஞரிடமே அவர்கள் ஊதியம் பெற்றுப் பணிபுரியலாம்; அல்லது வேலைத் தேடி வெவ்வேறு இடங்களுக்குச் சென்று பணியாற்றி ஊதியம் திரட்டலாம். பயணஞ்செய் கைவினைஞராகச் சற்று அனுபவமும் தேவையான கைம்முதலையும் பெற்ற பின் தகுந்த இடத்தில் தொழில் அமைத்துத் தலைமைக் கைவினைஞராக ஏற்றம் பெறலாம்.

இவ்வாறாகக் கைவினைச் சங்கங்கள் 15ஆம் நூற்றாண்டின் இறுதிவரை மிகச் சீரான முறையில் இயங்கி வந்தன. பிறகு கொஞ்சம் கொஞ்சமாக வலுவிழந்து நாளடைவில் வீழ்ச்சியுற்றன. காலப்போக்கில் பயணஞ்செய் கைவினைஞர்களுக்குத் தலைமைக் கைவினைஞர்பால் ஏற்பட்ட மனக்குறை, கைவினைச் சங்கங்களுக்குப் போட்டியாகப் பயணஞ்செய் கைவினைஞர்கள் தங்களுடைய சங்கங்களை அமைக்கத் தலைப்பட்டது, நுழைவுக் கட்டணத்தை அதிகப்படுத்திப் புதிய கைவினைஞர்களைச் சங்கத்தில்

சேர இயலாமல் தடுத்துக் கைவினை வளர்ச்சிக்குத் தடையாக இருந்ததோடு ஒரு முற்றுரிமை (Monopoly) நிலையை உண்டு பண்ண எத்தனித்தது ஆகியவை, கைவினைச் சங்கங்கள் சரியக் காரணமாயிருந்தன. மேலும், மக்கள் பெருக்கம், நாகரிக வளர்ச்சி, வாணிக நுட்ப வளர்ச்சி ஆகியவற்றின் காரணமாகத் தேவைகள் சற்று அதிகரித்ததால், உற்பத்தியைப் பெருக்க வேண்டிய நிலை ஏற்பட்டது. எனவே, அதிகமான முதலும், சற்றுச் செம்மைப்பட்ட கருவிகளும் உற்பத்தியில் ஈடுபடுத்தப் பட்டன. இவ்வாருக மெல்ல எழுந்த முதலாளித்துவ முறையும் கைவினைச் சங்கங்களின் வீழ்ச்சிக்கு ஒரு காரணமாக அமைந்தது.

வீட்டுத் தொழில் முறை (Domestic System) :

கைவினைச் சங்கங்கள் வீழ்ச்சியுற்றதை அடுத்து வீட்டுத் தொழில் முறை என்ற புதுமாதிரியான தொழிலமைப்பு எழுந்தது. உற்பத்தியின் தேவை பெருகியதால், சற்றுப் பெரிய அளவில் பொருள்களை உற்பத்தி செய்யும் பொருட்டு, தொழில்முனைவர் (Entrepreneur) பல கைவினைஞர்களோடு ஒப்பந்தம் செய்து கொண்டு சரக்குகளை உற்பத்தி செய்வித்துப் பெற்றனர். கைவினை ஞர்கள் தத்தம் இல்லங்களில் தமது குடும்ப உறுப்பினர் உதவி யோடு உற்பத்தித் தொழிலைச் செய்து வந்தனர். உற்பத்தி யாளர்களுக்கும் நுகர்வோருக்கும் ஊடே தொழில்முனைவர்கள் இடையீட்டாளர்களாக நுழைந்தது இவ்வாறுதான்.

தொடக்கத்தில் கைவினைஞர்களே உற்பத்திக்கு வேண்டிய கருவிகள், கச்சாப் பொருள்களுக்கான ஏற்பாட்டைச் செய்து கொண்டனர். குறிப்பிட்ட காலத்தில் தொழில்முனைவர் வந்து கூலி வழங்கிவிட்டு முடிவுருப்பெற்ற பொருள்களைச் சேகரித்துக் கொண்டு சென்று விடுவர். உற்பத்தியின் அளவு பெருகப் பெருக, தேவையான கச்சாப் பொருள்களைப் பணியாளரே பெற்றுக் கொள்ள இயலவில்லை. எனவே, தொழில்முனைவர்கள் கச்சாப் பொருள்களைப் பெற்றுப் பணியாளருக்கு வழங்க வேண்டிய தாயிற்று. நாளடைவில் எந்திரத் துறையில் ஏற்பட்ட கண்டு பிடிப்புகளின் விளைவாகக் கருவிகள் செப்பமுற்றன; அவற்றின் விலைகளும் உயர்ந்தன. எனவே, பணியாளர் உற்பத்திக்கு வேண்டிய கருவிகளைத் தாமே வாங்க இயலாமல் போய்விட்டது. தொழில்முனைவர்கள் கருவிகளையும் பெற்று அளித்தனர்; ஆனால், அவற்றிற்கான வாடகையைப் பணியாளர்களுக்குரிய கூலியி னின்றும் பிடித்துக் கொண்டனர்.

சிறிது காலங்கழித்துக் கருவிகளையும் கச்சாப் பொருள் களையும் பணியாளரின் இல்லங்களுக்குக் கொண்டு செல்வதற்கு

மாருகப் பணியாளரை ஓரிடத்தில் திரட்டிக் கருவிகள் கச்சாப் பொருள்களை அங்கு அளித்துத் தங்கள் மேற்பார்வையில் உற்பத்தி செய்வித்துக் கொள்வது நல்லது என்று தொழில்முனைவர்கள் எண்ணினர். இவ்வாறு தோன்றிய தொழில்மனைகள் 'தயாரிப்பகங்கள்' (Manufactories) என்ற பெயரைப் பெற்றன. இடையீட்டாளர்களாக நுழைந்த தொழில்முனைவர்கள் — உற்பத்திக் கலையை அறியாத இந்த வெற்று வாணிகர்கள் — படிப்படியாக, உற்பத்தியைக் கட்டுப்படுத்தும் முதலாளிகளாக வேரூன்றி நிலை பெற்றனர். தயாரிப்பகங்கள், முதலாளித்துவ முறையின் தொடக்கவிழா மன்றங்களாக அமைந்தன என்று கூறினுல் அது மிகையாகாது. கைவினைஞர்கள் தற்சார்பு (Independence) இழந்து வெறும் கூலிகளாகத் தயாரிப்பகங்களில் பணியாற்றும் நிலையேற்பட்டது. அங்குள்ள கருவிகளிலோ கச்சாப் பொருள்களிலோ அவர்களுக்கு உரிமை ஏதும் கிடையாது. விருப்பம்போல வேலைசெய்யும் சுதந்திரத்தையும் இழந்தனர். தயாரிப்பகங்களின் தோற்றம், வீட்டுத் தொழில் முறையின் இரண்டாம் கட்டமாக அமைந்ததோடு ஆலைமுறையின் (Factory System) முன்னோடியாகவும் திகழ்ந்தது. பயனுக்காக உற்பத்தி என்ற நிலை மாறி, விற்பனைக்காக, இலாபம் பெறுவதற்காக உற்பத்தி என்ற எண்ணம் வேரூன்றியது; சொத்துச் சேர்க்கும் வேட்கை பரவலாக எழுந்தது. உழைப்பு ஆழ் (Labour intensive) உற்பத்தி மாறி முதல் ஆழ் (Capital intensive) உற்பத்தி பிறந்தது. உற்பத்தியிலும் அமைப்பிலும் புதிய முறைகளைப் புகுத்தத் தொடங்கியது அன்றுதான்.

தொழிற் புரட்சி (Industrial Revolution) :

18, 19ஆம் நூற்றுண்டுகளில் வீட்டுத்தொழில்முறை மாறி ஆலைமுறை தோன்றியது. ஆலைமுறையைத் தோற்றுவித்தது தொழிற் புரட்சி என்று கூறினுல் அது மிகையாகாது.

18ஆம் நூற்றுண்டின் இரண்டாம் பகுதியிலிருந்து 19ஆம் நூற்றுண்டின் முதல்பகுதி வரையிலுள்ள இந்த இடைக் காலத்தில் இங்கிலாந்து நாட்டில் தொழில்துறையில், குறிப்பாகப் பருத்தி ஆடை நெசவுத்துறையில், புதிய புதிய எந்திரங்கள் கண்டுபிடிக்கப்பட்டு ஈடுபடுத்தப்பட்டன; இந்த எந்திரங்களை இயக்குவதற்கு நீராவி விசையை முதன் முதலாகப் பயன்படுத்தினர்; தொடர்ந்து நீராவி உருள்கலங்களும் (Steam locomotion) தோன்றி இரயில்களாகவும் கப்பல்களாகவும் உருவெடுத்து நிலப்போக்குவரத்திலும் நீர்ப்போக்குவரத்திலும் புரட்சிகரமான மாறுதல்களை உண்டு பண்ணின. புதிய கண்டுபிடிப்புகளை உருவாக்கி இந்த

வியக்கத்தகு மாறுதல்களுக்குத் தந்தையாக விளங்கியவர்கள் ஹார்கிரீவ்ஸ் (Hargreaves), ஆர்க்ரைட் (Arkwright), கிராம்டென் (Crompton), கே (Kay), வாட் (Watt), போல்டன் (Bolton), ஜார்ஜ் ஸ்டீபன்சன் (George Stephenson) போன்ற அறிவியலுலக மேதைகளே. படிப்படியாக இந்த மாற்றங்கள் கம்பளி ஆடை, மென்சணல் ஆடை (Flax), பட்டாடை நெசவுத் துறைகளுக்கும், 19ஆம் நூற்றுண்டில் பிரான்சு, ஜெர்மனி நாடுகளுக்கும், பிறகு உலகெங்கும் பரவின. தொழில் துறையிலும் வாணிகத் துறையிலும் திகைக்கும்படியான மாபெரும் விளைவுகளை ஏற்படுத்திய இந்த மாற்றங்களைத் 'தொழிற்புரட்சி' என்று கூறுவதில் தவறேதும் இல்லை. 1837ஆம் ஆண்டிலேயே பிளாங்க் (Blanqui) என்னும் பிரெஞ்சுப் பெரு மகனுர் இந்த மாற்றங்களுக்கு இப் பெயரைச் சூட்டினர் என்றாலும் இப் பெயரைப் பெருவழக்கிற்குக் கொண்டு வந்த பெருமை வரலாற்றுமேதை அர்னல்டு டாயின்பி (Arnold Toynbee) என்பவரையே சாரும்.

பொதுவாக வன்முறையோடு கூடிய திடீர் மாற்றங்களைத் தான் 'புரட்சி' என்று கூறுவது வழக்கம். தொழிற்புரட்சி தோற்றுவித்த மாற்றங்கள் வன்முறைகளைக் கொண்டிருக்கவில்லை. திடீரென்று தோன்றவும் இல்லை. படிப்படியாகத் தோன்றிய இந்த மாறுதல்களுக்கிடையே சற்றுக் காலஇடைவெளி இருக்கத் தான் செய்தது. இந்த மாறுதல்கள் ஏற்பட ஏறத்தாழ ஒரு நூற்றுண்டு பிடித்தது. அவ்வாறாயின் 'புரட்சி' என்று இம் மாறுதல்களை ஏன் குறிப்பிட்டனர்? அறியாமலா அழைத்தனர்? இல்லை. வன்முறை கலக்கவில்லையாயினும், திடீரென்று தோன்றிட வில்லையாயினும் இம் மாறுதல்கள் தொழில் முறைகளிலும், தொழில் அமைப்பிலும் வியக்கத்தகு மாபெரும் விளைவுகளை உண்டாக்கின. இந்த விளைவுகள் அடிப்படையானவை மட்டு மல்ல, திகைக்க வைக்கக் கூடியவை மட்டுமல்ல, புரட்சிகரமான வையுங்கூட. சிற்றளவு உற்பத்தி பேரளவு உற்பத்தியாகியது; உள்ளூர் வாணிகம் பல்லூர் வாணிகமாகவும், ஏன் உலக வாணிகமாகவுங்கூட வளர்ந்தது; உற்பத்தி செய்யும் இடம் வீடுகளி லிருந்து ஆலைகளுக்கு மாறியது. நேற்றுவரை ஆடம்பரப் பொருள்களாக இருந்து செல்வந்தர்களால் மட்டுமே வாங்கப் பட்டவை, தொழிற்புரட்சியின் விளைவாகப் பேரளவில் உற்பத்தி செய்யப்பட்டு, விலைமலிவுற்றுச் சாமானியர்களாலும் வாங்கத்தகு பொருள்களாக மாறின; நிலக்கரி வெட்டி, இரும்பு உருக்கி, பெருஎந்திரங்களை உருவாக்கியதோடு, இந்த எந்திரங்களை முடுக்கு வதற்கு நீராவி விசையையும், பின்னர் மின்விசையையும் பயன்

படுத்தினர்; தொலைவிலுள்ள இடங்களிலிருந்து கச்சாப் பொருள் களையும் உணவுப் பண்டங்களையும் பெறுவதோ அந்த இடங்களுக்கு முடிவுருப்பெற்ற சரக்குகளைக் கொண்டு செல்வதோ இயலாமல் இருந்த நிலைமாறி, எத்தொலைவாயினும்சரி, எப்பருமனுள்ள பொருள்களாக இருந்தாலும்சரி அவற்றையும் மனிதர்களையும் ஏற்றிச் செல்ல நீராவி விசையால் இயங்கிய ரயில்களும் கப்பல் களும் தோன்றி, தொலைவை அழித்ததோடு போக்குவரத்துக் கட்டணத்தையும் வெகுவாகக் குறைத்தன; நேற்றுவரை கண்டும் கேட்டுமிராத வகை வகையான பொருள்கள் இன்று, தொழிற் புரட்சியின் விளைவாகப் பேரளவில் உற்பத்தி செய்யப்பட்டு, மனிதனின் வாழ்க்கை நிலையையே வெகுவாக உயர்த்திவிட்டன. பொருளாதார மேம்பாட்டை உண்டாக்கிய இந்த மாறுதல்களைப் புரட்சி என்று கூறாமல் வேறெவற்றை இவ்வாறு அழைப்பது? மாறுதல்களின் **விரைவல்ல,** மாறுதல்களின் **விளைவே**, இப் பெயர் பொருத்தமானது என வலியுறுத்திக் கூறுவதற்குக் காரணம் என்று திருமதி எல். சி. ஏ. நோல்ஸ் (L. C. A. Knowles) கருதுகிறார்.

தொழிற்புரட்சி ஏற்படுத்திய மாறுதல்களையும் விளைவு களையும் இப்பொழுது சற்று விரிவாகக் காண்போம்.

தொழிற்புரட்சி தோற்றுவித்த மாறுதல்கள்

தொழிற்புரட்சி தோற்றுவித்த மாறுதல்கள் ஒரே சமயத்தில் திடீரென்று நிகழ்ந்தவையல்ல. இந்த மாறுதல்கள் முழுமைபெற ஏறத்தாழ ஒரு நூற்றாண்டு (1760–1850) ஆயிற்று. மேலும் இவை ஒன்றையொன்று சார்ந்தவை. இவற்றைக் கீழ்வரும் ஆறு வகைகளாகத் திருமதி. எல். சி. ஏ. நோல்ஸ் '19ஆம் நூற்றாண்டில் பெரும்பிரிட்டனில் தோன்றிய தொழில்—வாணிகப் புரட்சி' என்ற தமது நூலில் பிரித்து விளக்குகிறார் :

(அ) பொறியியல் முன்னேற்றம் : 18, 19ஆம் நூற்றாண்டு களில் ஈடு இணையற்ற அளவு பொறியியல் திறன் வளர்ச்சி பெற்றது. இது தொழிற்புரட்சி உருவாக்கிய மாறுதல்களில் தலைமையானது, மையமானது. இரும்பு, எஃகால் செய்யப்பட்ட மாபெரும் எந்திரங்களை உருவாக்க, பழுதுபார்க்க, இவற்றை முடுக்கத் தேவையான விசையை உண்டாக்க வேண்டிய நிலக்கரி எடுக்க, இரும்பை உருக்கி எஃகு செய்ய, நீராவி இயங்கிகளை உருவாக்க இந்தத் திறன் பெருமளவில் தேவைப்பட்டது. தேவை வளர்ச்சியின் தாய்; தேவை எழும்பொழுது வளர்ச்சி ஏற்படுவது

இயல்புதானே. எனவே, இத் திறன் வெகுவாக வளர்ந்து தொழிற்புரட்சி வெற்றிபெற உறுதுணையாக நின்றது.

(ஆ) இரும்பு உற்பத்தியில் புதுத் திருப்பம் : தொழிற் புரட்சிக்கு அடிப்படையானவை எந்திரங்கள். எந்திரங்களைச் செய்யத் தரமான போதுமான இரும்பு வேண்டாவா ? சுவரின்றிச் சித்திரம் வரைய இயலுமா ? எனவே இரும்பு உற்பத்தியில் ஒரு புதுத் திருப்பம் ஏற்பட்டுப் பெருமளவில் தரமான இரும்பு உற்பத்தி செய்யத் தலைப்பட்டனர்.

(இ) ஆடை உற்பத்தியில் நீராவி விசை இடம் பெறுதல் : நீராவியால் இயக்கப்பட்ட எந்திர சாதனங்கள் நூல் நூற்புத் துறையில் முதலிலும் நெசவுத் துறையில் பிறகும் ஈடுபடுத்தப் பட்டன. இந்த எந்திர ஈடுபாடு படிப்படியாகக் கம்பளி ஆடை, மென்சணல் ஆடை, பட்டாடை நெசவுத் துறைகளுக்கும் பிற தொழில் துறைகளுக்கும் பரவிற்று.

(ஈ) வேதியியல் தொழில்களின் எழுச்சி : நெசவுத் தொழில் ஏற்றம் பெற வேண்டுமானால் அது சார்ந்துள்ள வெளுத்தல், சாயமேற்றல், அச்சிடுதல் போன்ற வேதியியல் தொழில்களும் ஓங்க வேண்டும். நெசவுத் தொழிலில் ஏற்பட்ட வளர்ச்சி வேதியியல் தொழில்களும் செழித்தோங்கச் செய்தது.

(உ) நிலக்கரி எடுப்பு வளர்ச்சி : பெருந் தொழில்கள னைத்தும் நிலக்கரியைப் பெருமளவு அண்டியிருக்கின்றன. தொழில்களுக்கு வேண்டிய எந்திரங்கள், விசை அனைத்திற்கும் நிலக்கரியே உயிர்நாடி. இரும்புக் கருவை உருக்கவும் தூய்மைப் படுத்தி எஃகாக மாற்றவும் கல்கரி (coke) தேவை. எந்திரங்களை முடுக்க, ரயில், கப்பல்களை இயக்கத் தேவைப்படும் நீராவி விசையை உண்டாக்க நிலக்கரி இன்றியமையாதது. தொழிற் புரட்சியின் முக்கிய அம்சமாக நிலக்கரி எடுப்பில் பெருவளர்ச்சி ஏற்பட்டது.

(ஊ) போக்குவரத்தில் புரட்சி : தொழிற்புரட்சியின் மற்றொரு முக்கியக்கூறு, போக்குவரத்தில் ஏற்பட்ட பெரும் மாறுதல். நீராவியால் இயங்கும் ரயில்களும் கப்பல்களும் தோன்றித் தொலைவை அழித்தன; எவ்வளவு பருமனும் சுமையு முள்ள சரக்குகளாயினும் அவற்றை ஏற்றிச் செல்லும் வழிவகை களை உண்டாக்கின. போக்குவரத்தில் இந்த இமாலய மாறுதல்கள் ஏற்பட்டிருக்கவில்லையாயின், தொழிற்புரட்சி முழுமை பெற்றி

ருக்காது; தொழிற்புரட்சி உருவாக்கிய பேரளவு உற்பத்தி பயன் படுத்துவோரின்றிப் பாழாகியிருக்கும்; தேவையான கச்சாப் பொருள்களின்றி ஆலைகள் வறுமையுற்றிருக்கும்; இன்றியமையாத உணவுப் பொருள்களின்றி ஆலைகளிலும் சுரங்கங்களிலும் பணி புரிந்தோர் பட்டினியால் மடிந்திருப்பர். விரைவும் வலிமையும் பொருந்திய போக்குவரத்து, தொழில்களுக்கும் வாணிகத்திற்கும் நரம்பு மண்டலம்போன்றது. ஈடு இணையற்ற போக்குவரத்து முன்னேற்றம் தொழிற்புரட்சி ஈந்த பரிசாகும்.

தொழிற்புரட்சி எழுப்பிய விளைவுகள்

தொழிற்புரட்சியினால் பொருளாதார வாழ்விலும், சமூக அரசியல் வாழ்விலும் பல வியக்கத்தகு விளைவுகள் எழுந்தன. இந்த விளைவுகள் பரந்தவை, ஆழமானவை, திகைப்பூட்டக் கூடியவை. இந்த விளைவுகளின் காரணமாகத் தொழிற்புரட்சி வரலாற்றிலிடம்பெற்ற நிகழ்ச்சியாகி விட்டது.

தொழிற்புரட்சியின் விளைவுகளை, பொருளாதார விளைவுகள், சமுதாய, அரசியல் விளைவுகள் என இருவகையாகப் பகுக்கலாம். முதற்கண் பொருளாதார விளைவுகளைக் காணுவோம்.

பொருளாதார விளைவுகள் : தொழிற்புரட்சி பொருளாதார வாழ்க்கையை எவ்வாறு உயர்த்தியது, பொருளாதார அம்சங்களை எவ்வாறு மாற்றியமைத்தது என்பதே அதன் பொருளாதார விளைவுகளாகும்.

(அ) தொழிற்புரட்சி எழுப்பிய முதற்பெரும் விளைவு **ஆலைமுறை உற்பத்தி.** உற்பத்திக் கூடங்கள் இல்லங்களிலிருந்து மாபெரும் எந்திரங்கள் பொருத்தப்பட்டுள்ள ஆலைகளுக்கு மாறின. எந்திரகாலம் (Machine age) தோன்றியது. ஆலை முறையின் விளைவாக உற்பத்தியின் அளவும் வகைகளும் பெருகின. கம்மிய முறையிலும் வீட்டுத்தொழில் முறையிலும் சரக்குற்பத்தி நேரடியாக (direct) இடைப்படிகளின்றி நடைபெற்றது. ஆலை முறையில்—எந்திரக் காலத்தில்—உற்பத்தி அவ்வாறு நிகழ்வதரிது. ஆலைமுறையில் சர்க்கரை உற்பத்தி செய்யவேண்டுமானால், முதலில் ஆலை அமைக்க வேண்டும்; ஆலை அமைக்க எந்திரங்களை உருவாக்க வேண்டும்; எந்திரங்களை உருவாக்க இரும்பு, நிலக்கரி இன்னபிற வேண்டும்; கரும்பைப் பெருமளவில் உற்பத்தி செய்து பெறவேண்டும். சர்க்கரை உற்பத்தி தொடங்குமுன், இந்த உற்பத்திகள் முதலில் நடைபெற வேண்டும். எனவே, ஆலை முறையில் உற்பத்தி நேரடியாக நிகழாது; இம் மாதிரி உற்பத்தி

முறையை சுற்றுவளைப்பு (Round-about) உற்பத்தி என்பர். ஆயினும் எந்திரங்களைப் பொருத்தி ஆலை அமைத்தபின் சர்க்கரை உற்பத்தி பேரளவிலும் வெகு விரைவாகவும் நடைபெறும் என்பது நோக்கற்பாலது. எந்திரங்கள் மனிதனின் உற்பத்தித் திறனைப் பன்மடங்கு பெருக்கிவிட்டன. புதுப்புதுப் பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதும் இயலுவதாயிற்று.

(ஆ) கம்மிய முறையிலும் வீட்டுத் தொழில் முறையிலும் கைவினையாக நிகழ்ந்துவந்த உற்பத்தி, ஆலை முறையில் எந்திர–உற்பத்தியாக மாறியது. இதை உழைப்பு செறிந்த (ஆழ்) உற்பத்தி முதல்செறிந்த உற்பத்தியாக மாறியது என்றும் கூறலாம். ஏனெனில், எந்திரங்களைப் பொருத்தி ஆலைகளை எழுப்பவும் பேரளவில் உற்பத்தி செய்யவும் பெருத்த முதலீடு தேவை. இதன் விளைவாக உழைப்புக்கு மதிப்பு குறைந்து முதலுக்கு மகத்துவம் அதிகமாயிற்று; இயல்புப் பொருளாதாரம் (Natural Economy), முதல்செறிந்த பொருளாதாரமாக (Capitalistic Economy) மாறியது; பயனுக்காக, தன்னிறைவுக்காக உற்பத்தி என்பது மாறி விற்பனைக்காக, இலாபத்துக்காக உற்பத்தி என்பது பிறந்தது; பேராசை பிறந்து ஒவ்வொருவரும் செல்வம் குவிக்கத் தலைப்பட்டனர்; முதலுடையார் எல்லாம் உடையார் என்ற நிலை ஏற்பட்டு, பணம் அரியாசனத்தில் ஏறி, எல்லா வற்றிற்கும் உயர்வாக மதிக்கப்பட்டது; நிலக்கிழாரிடமிருந்து அதிகாரமும் செல்வமும் தொழிலதிபர்களின் கைக்கு மாறியது, உற்பத்திச் சாதனங்கள் முதலாளிகளின் கைகளில் முடங்கி முதலாளித்துவ முறை எழுச்சி பெற்றது.

(இ) தொழில்களின் அமைப்பு மாறியது, அளவு விரிவு பெற்றது, முதல் அதிகம் தேவைப்பட்டது. கூட்டாண்மை (Partnership), கூட்டுப்பங்கு நிறுமம் (Joint-stock Company) ஆகிய புதிய தொழிலமைப்பு வடிவங்கள் தோன்றின. நிதியின் தேவை பெருகப்பெருக நாளடைவில் வங்கியக் கூட்டுருக்களும் (Banking Corporations) தோன்றின. தொழில்களிடையே போட்டி அதிகரித்தது. தொழில் நிறுவனங்களிடையே நிலவிய கடும் போட்டியைக் குறைக்கவும் ஒற்றுமை உணர்வை உண்டுபண்ணவும் தொழிற்சேர்க்கைகள் (Combinations) தோன்றின. இந்தச் சேர்க்கைகள் ஒன்றிணைப்பு (Amalgamation), ஈர்ப்பமைப்பு (Absorption), பொறுப்புரிமையமைப்பு (Trust), பிடிப்புநிறுமம் (Holding Company) எனப் பலவகையான உருவங்கள் எடுத்தன. சேர்க்கைகளின் விளைவாக தொழில் அளவு இன்னும் பெருகிய

தோடு, தொழிலமைப்புக்கள் முற்றுரிமை (தனி உரிமநிலை— Monopoly) நிலையையும் எய்தின.

(ஈ) பேரளவு உற்பத்தியின் விளைவாக ஆக்கச்செலவு (Cost of Production) குறைந்து சரக்குகளின் விலை மலிந்தது; வேலை வாய்ப்பும் பெருகியது. இவற்றால் தேவை (வேட்பு, demand) அதிகரித்தது, உற்பத்தி மேலும் சற்றுப் பெருகியது. நேற்று வரை ஆடம்பரப் பொருள்களாகச் சாமானியரின் கைகளுக்கு எட்டாதவையாக இருந்தவை அவர்கள் எளிதாக வாங்கும் நிலைக்குத் தாழ்ந்தன. எனவே, மக்களின் வாழ்க்கைத் தரம் உயர்ந்தது.

(உ) ஆலைமுறையில் உற்பத்தி வேலை பல பகுதிகளாகப் (படிநிலைகளாகப்) பிரிக்கப்பட்டது. தொழிலாளர்கள் வெவ்வேறு பகுதி வேலைகளைச் செய்வதற்காக அமர்த்தப்பட்டனர். தொழிற் புரட்சியின் விளைவாக வேலைப் பகிர்வுமுறை செம்மையுற்றது. ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் உற்பத்தியின் ஒரு பகுதியை மட்டுமே திரும்பத் திரும்பச் செய்ததன் விளைவாக அதில் சிறப்புத் தேர்ச்சி (சிறப்புப்புலமை—Specialisation) பெற்றார். இந்த சிறப்புப் தேர்ச்சி தொழிலாளர்களோடு நின்று விடவில்லை. நாட்டுஅளவில், ஒவ்வொரு இடமும் தனக்கு வாய்த்துள்ள வளங்களுக்கேற்ப ஒவ்வொரு பொருளை உற்பத்தி செய்வதில் சிறப்பாக ஈடுபட்டது. உலக அளவில் இதே கைக்கோளை ஒவ்வொரு நாடும் கடைப் பிடித்தது. எந்தப் பொருளைத் தான் செம்மையாக, திறமையாக, பெருமளவில், பிற நாடுகளைக் காட்டிலும் மலிவாக உற்பத்தி செய்யலாமோ, எந்த உற்பத்திக்கேற்ற வளங்களும் திறனும் தன்னிடம் சிறப்பாக வாய்த்திருக்கின்றனவோ, அந்தப் பொருளை உற்பத்தி செய்வதில் ஒவ்வொரு நாடும் சிறப்பாக ஈடுபட்டு, நாளடைவில் சிறப்புத் தேர்ச்சி பெற்றது. எந்த நாடுகளுக்கும் எப்பொருளையும் கொண்டு செல்லலாம், எவற்றிலிருந்தும் எப் பொருளையும் பெறலாம் என்ற அளவுக்கு, போக்குவரத்து அடைந்த முன்னேற்றமும், நாடுகளுக்கிடையே நிலவிய தடை யிலா வாணிகமும் (Free Trade) சிறப்புத் தேர்ச்சி வளர்ச்சிபெற ஊட்டம் அளித்தன. ஒவ்வொரு நாடும் தனது சிறப்பு உற்பத்தி யைப் பிற நாடுகளுக்கு ஈந்து, தனக்குத் தேவையான பொருள்களை அவற்றிடமிருந்து பெற்றதால் பன்னாட்டு வாணிகம் வளர்ச்சி யுற்றது.

(ஊ) தொழிற்புரட்சி பன்னாட்டு வாணிக வளர்ச்சியின் தேவையைப் பெருக்கியது. அதுவரை நாடுகள் கடைப்பிடித்து

வந்த வாணிகத்துவம் (Mercantilism) என்ற பொருளாதாரத் தத்துவம் இதற்குப் பெரும் முட்டுக்கட்டையாக இருந்தது. இறக்குமதிக்கு உயர்ந்த வரிகள் மூலம் தடைவிதிப்பதுவும் சலுகைகள் அளித்து ஏற்றுமதியைப் பெருக்க விழைவதுவும் நாட்டிற்கு வலுவைத் தேடித்தரும், பொன்னையும் வெள்ளியையும் கொண்டு வந்து குவிக்கும் என்ற தத்துவத்தின் அடிப்படையில் எழுந்தது வாணிகத்துவம் என்னும் பொருளாதார ஏற்பாடு. இது பதினாறும் நூற்றாண்டுமுதல் பதினெட்டாம் நூற்றாண்டுவரை ஐரோப்பிய நாடுகளில் பெருவாரியாக நிலவி வந்தது. இந்த முட்டுக் கட்டையை உடைத்து, தலையிடாமை (laissez faire) என்ற தத்துவத்தை நாடுகள் கடைப்பிடிக்குமாறு செய்தது தொழிற் புரட்சியே. உற்பத்தி, வாணிகத்தில் ஈடுபட்டுள்ள நபர்களுக்கும் நிறுவனங்களுக்கும் முழுச் சுதந்திரம் அளிப்பது, உள்நாட்டுப் பொருளாதார செய்திகளில் அரசு தலையிடாமல் இருப்பது, செல்வத்தைச் சேர்ப்பதற்கும் பயன்படுத்துவதற்கும் யாதொரு தடையும் விதிக்காமல் இருப்பது ‘தலையிடாமை’த் தத்துவத்தின் சாரம். இதன் விளைவாக செல்வம் ஒருசிலர் கைகளில் குவிந்து நாட்டுப் பொருளாதாரம் அவர்கள் கைகளில் கட்டுண்டது; முதலாளித்துவமுறை ஆக்கமும் ஊக்கமும் பெற்று வீறுகொண்டு எழுந்தது.

(எ) பேரளவு உற்பத்தியும் போக்குவரத்து முன்னேற்றமும் இணைந்ததன் விளைவாக நகர்ப்பொருளாதாரம் (Town economy) நாட்டுப் பொருளாதாரமாகவும் பிறகு உலகப் பொருளாதார மாகவும் வளர்ந்தது. சந்தைகள் விரிவடைந்து உலகச் சந்தையாக வளர்ந்தன; சரக்குகளை உலகெங்கும் விற்கலாம், எங்கிருந்தும் வாங்கலாம் என்ற நிலை பிறந்தது.

(ஏ) தொழிற்புரட்சி தோற்றுவித்த முதலாளித்துவப் பொருளாதாரம் வாணிகச் சகடங்களை (Trade cycles) உண்டாக்கியது. பொருளாதாரத்தில் வழக்கமாக முறைதவறாது எழும் பொருளாதாரப் பூரிப்புகளையும் (Booms), மந்தங்களையும் (Slumps) வாணிகச் சகடம் என்று கூறுவதுண்டு. முதலாளித் துவப் பொருளாதாரத்தின்—சந்தைசார்ந்த பொருளாதாரத்தின்—பெருங்குறை வாணிகச் சகடம். பொருளாதார பூரிப்பு நிலையில் வேலை வாய்ப்பு, விலைவாசிகள், இலாபப்போக்கு, உற்பத்தி, வாணிகம் ஆகியவை உயர்ந்த மட்டத்தில் இருப்பதுவும், மந்த காலத்தில் அவை தணிந்த நிலைகளை அடைந்து பல நிறுவனங்களை வீழ்ச்சியுறச் செய்வதுவும் நாம் அறிந்தவையே. இந்தப் பொருளாதார ஏற்ற இறக்கங்களும் தொழிற்புரட்சி உண்டாக்கிய விளைவுகள்தானே.

சமூக, அரசியல் விளைவுகள் :

தொழிற்புரட்சி எழுப்பிய சமூக, அரசியல் விளைவுகளை இப்பொழுது நோக்குவோம். ஆலைமுறையில் எந்திரங்கள் சரக்குகளை உற்பத்தி செய்தன. தொழிலாளர்கள் எந்திரங்களை இயக்குவபர்களாகவும் கச்சாப் பொருள்களை எந்திரங்களில் இடுபவ ராகவும் மட்டுமே பணிபுரிந்தனர். எந்திரங்களை இயக்கக் கைதேர்ந்த கைவினைஞர் தேவையில்லை, திறமையற்ற தொழி லாளர்களே போதும் என்ற நிலை ஏற்பட்டது. எனவே, தொழிற் புரட்சி மகளிர், சிறுவர், பெண்டிர், திறமையற்ற தொழிலாளர்கள் இவர்களுக்கான வேலைவாய்ப்பை அதிகரித்தது; இவர்களுக்குக் கொடுக்கவேண்டிய கூலியும் குறைவு; எனவே தொடக்க நிலை களில் கைதேர்ந்த தொழிலாளர்களுக்கான வேலைவாய்ப்பு குன்றி அவர்கள் வேலையின்றி அவதியுற்றனர். இருப்பினும் ஆலைகள் பெருகப் பெருக, எந்திரங்களைச் செய்தல், பழுது பார்த்தல், ஆகிய துறைகளில் இவர்களுக்கு வேலைவாய்ப்பு கிட்டியது. ஆலைகளில் வேலைகிட்டா நிலையில் சொந்தமாக உற்பத்தியைத் துவக்கலாம் என்றால் கைவினைவழி உற்பத்தி, ஆலைவழி உற்பத்தி களோடு போட்டியிட இயலாது; எந்திரங்கள் வாங்கி ஆலைகளை அமைக்கப் போதுமான முதலும் அவர்களிடம் இல்லை. எனவே, மறுபேச்சின்றி ஆலைகளில் கிட்டிய வேலையைத் தட்டாது செய்ய வேண்டிய கட்டாயநிலை ஏற்பட்டது. கைவினையின் மதிப்பு குறைந்து செல்வத்துக்கு மகத்துவம் ஏற்பட்டது. பணமிருந்தால் எதையும் பெறலாம் என்ற நிலையில் பணம் எல்லாம் வல்லது ஆகியது. தலைமைப் பீடத்தை எந்திரங்களுக்கு அளித்து மனிதன் அவற்றிற்கு அடிமையானான்.

ஆலைகளில் வேலைசெய்வதை முன்னிட்டு மக்கள் நாட்டுப் புறங்களிலிருந்து நகர்ப் புறங்களில் விரைவாகக் குடியேறினர். ஆலைகள் அருகே தக்க வீட்டு வசதி இன்மையால் குடிசைகளை அமைத்துக் கொண்டு மக்கள் பெரும்பான்மையாகக் குடியேறினர். ஆலைகளும் ஓலைகளும் இணைபிரியாதவை போலும். இந்த விரைவான, பெரும்பான்மையான குடியேற்றத்தால், தொழிலா ளர்கள் உடல் நலங்கெடும் சூழ்நிலையில் சாக்கடை, அழுக்கு, நாற்றம், பிணி இவைகளுக்கு நடுவே வாழ்க்கை நடத்த வேண்டிய தாயிற்று. அவர்கள் பெற்ற கூலியும் குறைவாக இருந்தது. வாழும் சூழ்நிலைதான் இவ்வாறாயின் ஆலைகளுக்குள் பணிவசதியும் (Working Conditions) போதுமானவையாகவும் மனநிறைவை அளிக்கத்தக்கவையாகவும் இல்லை. இந்த நிலையைப் பார்த்து ஆலை முதலாளிகள் கவலைப் படுவதாகவும் தெரியவில்லை. அதே

சமயம் ஆலை முதலாளிகள் செல்வத்தில் புரண்டனர்; சொகுசாக வாழ்க்கை நடத்தினர். வறுமையில் வாடிய, ஏழ்மையில் உழன்ற, பிணியால் அவதியுற்ற தொழிலாளர்கள் தம்மையும் தம் குடும்பத்தினரையும் ஆலை முதலாளிகளின் ஆடம்பர வாழ்க்கையோடு ஒப்பு நோக்கி அவர்கள்பால் சீற்றம் கொண்டனர், பகைமை உணர்வை வளர்த்துக் கொண்டனர்; சுரண்டி வாழ்வதே அவர்களது முழு நோக்கம் என்று எண்ணினர்; அவர்கள் நலம்வேறு, தம் நலம் வேறு, இரண்டு தரப்பாரின் நலங்களும் ஒன்றுக்கொன்று முரண்பட்டவை, இணைந்து செல்லுதல் அரிது என முடிவு செய்தனர். தொடர்ந்து தொழிலாளர்கள் பட்ட துயர், முதலாளிகளின் பாராமுகம், தொழிலாளர் முன்னேற்றத்திற்கு முதலாளிகளின் எதிர்ப்பு இவற்றின் விளைவாக அவர்களிடையே வகுப்புப் பிணக்கு (Class conflict) ஏற்பட்டது. தலையிடாமை என்ற தத்துவத்தை [இதைப் பன்றித் தத்துவம் (pig philosophy) என்று கார்லைல் (Carlyle) சாடுகிறார்] கையாண்டதால் அரசும் இந்த அவல நிலையைப் போக்க, தக்க பரிகாரம் தேடவில்லை. பிணக்கு முதிர்ந்து போராட்டமாக உருவெடுத்தது. தொழிலாளர்கள் தங்கள் குறைகளை விவாதிப்பதற்குச் சந்திக்கவும் கூடாது என்று தடை விதிக்கப்பட்டது. இந்த நிலையில்தான், தொழிலாளர்கள் தாம் ஒன்றுபட வேண்டியதன் இன்றியமையாமையையும் அதன் வழி தாம் பெறும் வலிமையையும் உணர்ந்தனர். 1825ஆம் ஆண்டு தடை சிறிதளவு நீங்கியபின் இந்த உணர்வு தொழிற் சங்கங்களாக (Trade Unions) உருவெடுத்தது.

தொழிலாளர்பால் பரிவிரக்கம் கொண்டு அவர்களது வறிய நிலைக்கு ஒரு முடிவு காண ஆதரவாளர்களும் கொடையாளிகளும் தோன்றாமல் இல்லை. முதலாளிகளுள்ளும் ராபர்ட் ஓவன் (Robert Owen), பிரடரிக் ஏங்கெல்ஸ் (Frederick Engels) போன்ற பண்பாளர்கள் தோன்றி தொழிலாளர் ஏற்றம்பெறப் பேசினர்; உழைத்தனர். ஜெர்மனியில் பிறந்து, பிரான்ஸில் சிலகாலம் தங்கியிருந்து நாடுகடத்தப்பட்ட நிலையில் இங்கிலாந்து வந்தடைந்த கார்ல் மார்க்ஸ் (Karl Marx) தொழிலாளர்கள் ஒன்றுபடப் பெருமுயற்சி செய்ததோடு, 'தாஸ் கேபிடல்' (Das Kapital) என்ற நூலின் வழி பொதுவுடைமைத் தத்துவத்தைப் பற்றி முதன்முதலாக வரலாற்று அடிப்படையில் தெளிவான விளக்கம் கொடுத்தார். 'உலகத் தொழிலாள மக்களே, ஒன்றுபடுங்கள்; இழந்தால், நீங்கள் இழக்கப்போவது உங்கள் விலங்குகளையே (chains); வென்றால் ஒரு உலகத்தையே வெல்லலாம்' என்று மார்க்ஸும் ஏங்கெல்ஸும் கூட்டாக 1848ஆம் ஆண்டு விடுத்த அழைப்பை யாரும் மறக்கவியலாது. அந்தச் சமயத்தில்

அமெரிக்கா, பிரான்ஸில் எழுந்த 'உரிமை, சமத்துவம், சகோதரத்துவம்' என்ற மக்களாட்சிக் குரல்களும் தொழிலாளர் துயர் துடைக்க ஆதரவளித்தன. விரைவாகப் பரவிய கல்வியும், எழுந்த நாளிதழ்களும் மக்கள் உள்ளங்களில் உரிமை உணர்வுக்கு வித்திட்டு, தொழிலாளர்கள் கோரிக்கைகளிலுள்ள நீதியை உணருமாறு செய்தன. நாளடைவில் தொழிலாளர்கள் அரசியல் சார்பு கொண்டு, தங்களுக்காகப் போராடும் அரசியல் கட்சிகளை உருவாக்கினர். வேலைநிறுத்தம் போன்ற ஆயுதங்களையும் பயன் படுத்தினர். அரசாங்கங்களும் ஆலைச்சட்டத்தை வகுத்துத் தொழிலாளர் நிலையை உயர்த்திக் கொண்டுள்ளன. இவற்றின் விளைவாகத் தொழிலாளர் நிலை இன்று பெருமளவு ஏற்றம் பெற்றுவிட்டது. ரஷ்யா, சீனு, யூகோஸ்லேவியா, ஹங்கேரி, செக்கோஸ்லோவேகியா போன்ற நாடுகளில் தொழிலாளர் அரசு அமையப்பெற்று விட்டது. இவையனைத்தும் தொழிற்புரட்சி எழுப்பிய நேர்முக விளைவுகளில்லையாயினும் மறைமுக விளைவுகளாகும்.

ஆலைமுறை (Factory System)

தொழிற்புரட்சியைப் பற்றி நாம் இதுவரை கண்ட செய்திகளெல்லாம் ஆலைமுறைக்கும் பொருந்தும். இருப்பினும் ஆலைமுறையைப் பற்றி சுருக்கமாகச் சில விவரங்கள் அறிதல் நல்லது.

ஆலைமுறை தொழிற்புரட்சியின் படைப்பு. ஆலைகளின் அளவு பெரிது; அவற்றில் பொருத்தப்படும் எந்திரங்களும் பெரியவை; துல்லியமானவை, இழையும் பிசகாதவை; அவற்றில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையும் பெரியது; அவற்றை உருவாக்கி நடத்தும் அமைப்புக்களும் அளவு, திறமை, முதல் இவற்றில் பெரியவை; அவை செய்யும் உற்பத்தியும் பேரளவானவை, வகை வகையானவை. எனவே, மாபெரும் அம்சங்களின் மொத்த உரு ஆலைகள். இதற்குமுன் நிலவிய உற்பத்தி முறைகளும் ஆலைமுறையும் மடுவும் மலையும் போன்றவை. தன் முன்னேடி முறைகளோடு ஒப்பிடமுடியாத அளவு ஆலைமுறை எல்லா அம்சங்களிலும் பெரியது.

முன்புபோல் உள்ளூர்த் தேவைகளுக்காக மட்டும் உற்பத்தி சிற்றளவு நிகழாமல், உலகத் தேவையை அதுவும் விதவிதமான தேவைகளை நிறைவேற்றும் பொருட்டு பேரளவில் நடந்தது. துல்லியமான, இழையும் பிசகாத, சிக்கலான எந்திரங்களின் உதவியால் சரக்குகள் பெருமளவில் மட்டுமல்ல, ஒரே மாதிரியாக

வும் உற்பத்தி செய்யப்பட்டன. மனிதனின் உற்பத்தித் திறன் பன்மடங்கு பெருகியது. தொடக்கத்தில் இந்த எந்திரங்கள் நீராவி விசையாலும், பிறகு மின்விசையாலும் இயக்கப்பட்டன. ஆலைகளில் பணிபுரியக் கைதேர்ந்த தொழிலாளர்கள் தேவைப் படவில்லை; அவர்கள் எவ்வாறு எந்திரங்களை இயக்குவது, கச்சாப் பொருளை இடுவது என்று அறிந்திருந்தால் மட்டுமே போதுமானது எனும் நிலையேற்பது; திறமையும் கைவினையும் தேவையற்ற தாயின. திறமைக்கும் உழைப்புக்கும் மதிப்புகுன்றி முதலுக்கு மதிப்பு பெருகிற்று.

இந்த ஆலைகளை உருவாக்கி நடத்தப் பெருமுதல் தேவைப் பட்டது. தனி முதலாளிகளால் இது முடியாமல் போனபோது, கூட்டாண்மை (Partnership), பங்குக்கூட்டு நிறுமம் (Joint Stock Company) போன்ற அமைப்புக்கள் தோன்றின. வங்கிய நிறுவனங்கள் தோன்றின. பிறகு உற்பத்தி நிறுவனங்களிடையே கடும் போட்டி ஏற்பட்டபோது சேர்க்கைகள் (Combinations) என்ற பெயரில் அவை ஒன்றுபட்டு ஒன்றிணைப்பு, ஈர்ப்பமைப்பு, பொறுப்புரிமையமைப்பு என்ற உருக்கொண்டு மாபெரும் நிறுவ னங்களாக மிளிர்ந்தன. விளைவாக, தொழிலதிகாரம் (தொழிற் சக்தி) சிலர் கைகளில் குவிந்தது.

உற்பத்தித் துறையிலும் சரி, நிருவாகத் துறையிலும் சரி, வேலைப் பகிர்வுமுறை செம்மையுற்று ஒவ்வொருவரும் ஒரு குறிப்பிட்ட பகுதி வேலையில் மட்டுமே சிறப்பாக ஈடுபட்டு சிறப்புத் தேர்ச்சி பெற்றனர்.

கைவினை வழியாக இதுவரை ஏற்பட்ட உற்பத்தி, இப்பொழுது எந்திர—உற்பத்தியாக மாறியதால், மனிதன் எந்தி ரங்களுக்கு அடிமையானான். கைவினை பயனற்று, எந்திரங்களோடு போட்டியிட இயலாத நிலையில் வீழ்ச்சியுற்றது.

உற்பத்திப் பெருக்கம் உற்பத்திச் செலவுகளைக் குறைத்து, சரக்குகள் மலிந்த விலையில் கிடைக்குமாறு செய்தது. மக்கள்தம் வாழ்க்கைத் தரம் வெகுவாக உயர்ந்தது.

தொழில்களின் தற்கால நிலை

ஆக்கத் தொழில்கள் வளர்ந்த விதத்தை ஆராயும் நாம், தற்காலத்தில் அவற்றின் நிலை என்ன என்பதைக் காண வேண்டாமா?

தொழிற்புரட்சி தோற்றுவித்த எழுச்சி தொழிற் புரட்சியோடு முடிந்துவிடவில்லை. இந்த எழுச்சி விரவி வேரூன்றி யதன் விளைவாக, தொழில்நுட்பத்துறை, விஞ்ஞானத்துறை, நிரு வாகத்துறை ஆகியவற்றில் வியக்கத்தகு முன்னேற்றங்கள் பெருமளவு எழுந்துள்ளன, எழுந்துகொண்டும் இருக்கின்றன. இந்த முன்னேற்றங்களுக்குத் தொழிற்புரட்சியும் ஒரு காரண மாகும். எவ்வாறெனில், தொழிற்புரட்சி முன்னேற்ற உணர்வைப் புகுத்தியதோடு நில்லாமல், பல பிரச்சினைகளையும் சிக்கல்களையும் குறிப்பாக மேலாண்மைத்துறையில் எழுப்பிவிட்டுச் சென்று விட்டது. இந்தச் சிக்கல்களைக் களையவும், பிரச்சினைகளைச் சமா ளிக்கவும் முற்பட்டபோதுதான் தொழில்நுட்பம், விஞ்ஞானம், மேலாண்மை இத் துறைகளில் திகைக்க வைக்கும் அளவுக்கு, புரட்சிகரமான முன்னேற்றங்கள் ஏற்பட்டுள்ளன.

தொழில்நுட்பத் (Technology) துறையில் ஏற்பட்டுள்ள குறிப்பிடத்தக்க முன்னேற்றம் தன்னியக்கமுறை (Automation). இதன் விளைவாக, உற்பத்தியின் பல படிகளில் துணைபுரியும் எந்திரங்களைத் தனித்தனியாக இயக்கவேண்டிய தேவையோ, அவைகளுக்கு அவ்வப்பொழுது கச்சாப் பொருள்களையும் முற்றுருப் பெறாப் பொருள்களையும் ஊட்டிக்கொண்டிருக்க வேண்டிய தேவையோ இல்லை. ஒரு படியில் (Stage) உற்பத்தியான முடிவுருப்பெறாப் பொருள்கள் (Semifinishd goods) உற்பத்தியின் அடுத்த படிக்கு மனித உதவியின்றி அவைகளாகவே கொண்டு செல்லப்பட்டு அந்தப் படிநிலையிலுள்ள எந்திரங்களை அடைந்து அங்கு தக்க செய்முறைக்கு உட்படுத்தப்படுகின்றன. இவ்வாறு அடுத்தடுத்த நிலைகளிலும் நிகழ்வதால் மனித உதவியின் தேவை பெருமளவு குறைந்துவிட்டது. பொத்தானை அழுத்தி எந்திரங்களை ஒருமுறை இயக்கிவிட்டால், போதும்; உற்பத்தி தானுகவே நிகழும். முதலாவதாக இருக்கும் எந்திரத்தில் மட்டும் கச்சாப் பொருள்களை இட்டுக்கொண்டே இருக்க வேண்டும். அடுத்தடுத்த உற்பத்தி நிலைகளுக்குப் பொருள்கள் தாமாகவே கொண்டு செல்லப் பட்டு, இறுதியில் விற்பனைக்கு ஆயத்தமான நிலையில் வெவ்வேறு அளவுள்ள அடைப்பான்களில் அடைக்கப்பட்டோ, பொட்டலங் களாகக் கட்டப்பட்டோ வெளிவருகின்றன. ஒவ்வொரு நிலையிலும் வேலைசெய்ய வேண்டியபொழுது எந்திரங்கள் தாமாகவே இயங்கு கின்றன, வேலை முடிந்தவுடன் தாமாகவே நின்று விடுகின்றன. எங்கே நிற்பது, வேலைதான் தொடர்ந்து வந்து கொண்டே இருக்கிறதே! தன்னியக்க நுட்பம், உற்பத்தியை மேலும் விரைவும் செம்மையும் பெறச் செய்துவிட்டது என்று கூறவும் வேண்டுமோ?

உற்பத்தித் துறையில் மட்டுமே இந்த தன்னியக்க நுட்பம் புகவில்லை. மேலாண்மைத் துறையிலும் இது நுழைந்துவிட்டது. தொழிற்புரட்சிக்கு முன்பு மேலாண்மை ஒரு சிக்கலான வினை என்று மக்கள் அறிந்திருக்கவில்லை. தொழிற்புரட்சியை ஒட்டி ஆலைகளும் வாணிக நிலையங்களும் பெருமளவில் எழுந்ததை நாம் அறிவோம். பேரளவு ஆலைகளையும் வாணிக அமைப்புக்களையும் மேலாண்மை செய்வது எளிய காரியம் அன்று. திட்டமிடுதல், அமைத்தல், இயக்குதல், கட்டுப்படுத்துதல், ஒருங்கிணைத்தல் ஆகிய சிக்கலான பல வினைகளைக் கொண்டது 'மேலாண்மை' என்பதை முன்பே கண்டோம். ஆள்தேர்வு (Recruitment), பயிற்சி, நியமனம், மேலாண்மைக் கணக்குவைப்பு (Managerial Accounting), சிறந்த ஊதிய முறைகளை வகுப்பது, பணியாண்மையருக்கும் (Employers) பணியாளருக்குமிடையே சுமுகமான உறவை ஏற்படுத்துவது, செயல்களுக்குத் தரநிலைப் பாடுகளை (Standards) நிர்ணயிப்பது போன்ற மேலும் பல நுணுக்கங்களையும் அது கொண்டுள்ளது. இவையனைத்தையும் பற்றி விரிவாக அடுத்துவரும் அத்தியாயங்களில் காணவிருக்கிறோம். மேலாண்மை ஒரு கலையாக எழுந்து, படிப்படியாக விஞ்ஞானமாகவே உருவெடுத்து விட்டது; விஞ்ஞானமுறை மேலாண்மை (Scientific Management) என்பது மாறி மேலாண்மை அறிவியல் (Management Science) எழுந்து விட்டது. விஞ்ஞானமாக வளர்ந்து வரும் மேலாண்மைத் துறையில் தன்னியக்க நுட்பம் நுழைந்து 'சிபெர்நெடிக்ஸ்' (Cybernetics) என்ற புதுமுறை உருவாகியுள்ளது. தானே இயங்கும் மின்சார மின்மச் (Electronic) சாதனங்களின் துணைகொண்டு, திட்டமிடுதல், கட்டுப்படுத்துதல், ஒருங்கிணைத்தல் போன்ற மேலாண்மை வினைகளைச் செய்வித்துக் கொள்ளும் முறையை 'சிபெர்நெடிக்ஸ்' என்று அழைக்கிறோம். இந்த முறையில் தோன்றிய கம்ப்யூட்டர்கள் (Computers) இன்று மேலாண்மைக்கு உறுதுணையாக இருந்து பெரும்பணி புரிகின்றன.

'விஞ்ஞானப்புரட்சி' என்று குறிப்பிடத்தக்க அளவு விஞ்ஞானத்துறையிலும் கண்டுபிடிப்புக்கள் தோன்றியுள்ளன, தோன்றிக் கொண்டே இருக்கின்றன. பருப்பொருள், சக்தி இவற்றின் இயல்புகளையும் கட்டுக்கோப்பையும் ஆராயப் புகுந்த மனிதன் அணு ஆற்றலைக் (Nuclear energy) கண்டுபிடித்து உற்பத்தி வேலைகளுக்கு அவற்றைப் பயன்படுத்தத் தொடங்கிவிட்டான். தொழிற்புரட்சியைக் கண்ட மனிதன், தொழிலுலகில் அணுப்புரட்சியையும் காணும் காலம் வெகுதொலைவில் இல்லை.

தொழில்துறையில் அரசு

பொருளாதார வாழ்வில் குறுக்கிடுவதில்லை என்ற தலையிடாமைக் (Laissez faire) கொள்கையைக் கடைப்பிடித்து வந்த அரசு, இப்பொழுது அந்தக் கொள்கையைத் துறந்து, நாட்டின் பொருளாதார வாழ்வில் அக்கறையும் ஆர்வமும் காட்டிவருகிறது. செல்வப் பகிர்வு நியாயமாக நடைபெறவும், பொருளாதார முன்னேற்றம் விரைவாக, சீராக ஏற்படவும் திட்டம் தீட்டி, அதைச் செயல்படுத்துகிறது; சட்டம் வகுத்து தொழில்களை ஒழுங்குபடுத்துகிறது; தேவையானால் நாட்டுடைமை ஆகவும் அவற்றை ஆக்கிக் கொள்கிறது; பொருளாதார அமைப்பில் பொதுத் துறையைப் (Public Sector) பெருக்கிக் கொண்டு செல்கிறது. தலையிடாமைக் கொள்கை மாண்டு மடிந்தது; பொதுவுடைமைக் கொள்கை மலர்ந்து வருகிறது.

5. தொழிலமைப்பு வடிவங்கள் - தனி வாணிகம்

(Forms of Business Organisation–Sole Tradership)

வெவ்வேறு வடிவங்களில் தொழிலமைப்புக்கள் உற்பத்தித் துறையிலும் வழங்கல் (Distribution) துறையிலும் ஈடுபட்டுப் பெரும்பணி புரிவதை நாம் காணுகிறோம். தொழிலமைப்பு வேறு தொழிலமைப்பு வடிவங்கள் வேறு என இரண்டாம் அத்தியாயத்தின் இறுதியில் தெளிவுபடுத்தப்பட்டிருக்கிறது. தொழிலமைப்பு என்பது ஒரு நிறுவனத்தின் செயல் நோக்கங்களைக் கருத்தில் கொண்டு, தக்க பணியாளர்களை நியமித்து, அவர்களிடையே கடமைகள், உரிமைகள், அதிகாரங்கள் இவற்றை முறையாகப் பகிர்ந்தளித்து, அந்த நிறுவனம் தங்குதடையின்றிச் சிறப்பாகச் செயல்பட வகை செய்யும் ஓர் அகஏற்பாடு. சிறந்த அமைப்பு ஏற்படுத்துவது மேலாண்மையரின் கடமைகளுள் ஒன்று. இந்தக் கடமை ஒரு தொழில் நிறுவனத்தை ஏற்படுத்தும் போழ்து எழுகிறது.

அமைப்பைப் பற்றிச் சிந்திக்கும் முன்பே வடிவத்தைப் பற்றி முடிவு செய்யவேண்டும். மேலும், வடிவத்தைப் பற்றி முடிவு எடுக்க வேண்டியவர்கள் ஒரு தொழிலைத் தோற்றுவிப்பாண்மையர் (Promoters) ஆவர்; ஆனால், அமைப்பு பற்றி சிந்தித்துச் செயல்பட வேண்டியவர் அதன் மேலாண்மையர். எனவே வடிவம் முன்னே எழுகிறது, அமைப்பு பின்னர் உருவாகிறது.

உடைமையுரிமை (Ownership) என்ற அடிப்படையில் தொழிலமைப்புக்களைப் பாகுபடுத்தும்போது எழும் வகைகளையே வடிவங்கள் என்று கூறுகிறோம். ஒரு தொழிலைத் தோற்றுவிப்பவர் என்ன வடிவத்தில் அதைத் தோற்றுவிப்பது சிறந்தது என்பதை அத்தொழிலின் இயல்பு, தேவைப்படும் முதல்,

மேலாண்மைத் திறன், அத் தொழிலை ஒட்டியுள்ள நட்டஅச்சம், எதிர்காலத்தில் அது வளர்ச்சிபெறக்கூடிய வாய்ப்பு, எந்தஅளவில் அதை இப்பொழுது துவக்குவது இன்னபிற செய்திகளை எண்ணிப் பார்த்து முடிவுசெய்ய வேண்டும். பொதுவாக, உடைமை அடிப் படையில், தொழிலமைப்புக்களைத் தனிவாணிகம், கூட்டாண்மை, கூட்டுப்பங்கு நிறுமம், கூட்டுறவு அமைப்பு, என்ற நான்கு முக்கிய வடிவங்களாகப் பாகுபடுத்தலாம். எனவே, தோற்று விப்பாண்மையர் இந்த வடிவங்களிலிருந்து தான் தொடங்க எண்ணியுள்ள தொழிலுக்கு உகந்த வடிவத்தைத் தேர்ந் தெடுக்கலாம். மேற்கூறிய நான்கு வடிவங்களோடு, 'இந்துக் கூட்டுக் குடும்ப நிறுவனம்' என்ற வடிவத்திலும் சில சமயத்தில் தொழில்கள் நடைபெறுவது உண்டு. இந்துக் கூட்டுக் குடும்பங்கள் நடத்தும் தொழில்களை இவ்வாறு அழைப்பது வழக்கம்.

வடிவத்தைத் தேர்ந்தெடுக்கும்பொழுது எண்ணிப் பார்க்கத்தக்க கருத்துகள்

ஒரு தொழிலமைப்புக்குத் தக்க வடிவத்தை தேர்ந்தெடுக்கும் பொழுது கீழ்க்காணும் கருத்துக்களை எண்ணிப்பார்க்க வேண்டும்:

(அ) தேவையான முதல் திரட்டுவது எளிதா? : தொழிலின் இயல்பு, அளவுக்கேற்ப முதலின் தேவை மாறுபடும். ஒரு தொழிலைத் தோற்றுவிப்பவர் தான் தொடங்க எண்ணி யிருக்கும் தொழிலுக்கு எவ்வளவு முதல் தேவைப்படும் என்று தோராயமாகக் கணக்கிட்டு, அந்த அளவு முதலைத் திரட்டுவதற்கு எந்த வடிவம் சிறந்தது எனச் சிந்தித்து முடிவெடுக்க வேண்டும். முதலீட்டாளர்கள் (Investors) கேட்டதும் முதல் அளித்து விடுவார்களா? இல்லை. தமது முதலீடு பாதுகாப்பாக இருக்குமா, அதன்மீது எவ்வளவு ஆதாயம் கிடைக்கும், அதுபற்றிய உறுதி எத்தகையதாக இருக்கிறது, தேவையானபொழுது அந்த முதலீட்டை ரொக்கமாக்க முடியுமா, அதை விற்பதற்குத் தேவையான சந்தை வாய்ப்புக்கள் எவ்வாறு உள்ளன, அந்த முதலீட்டைப் பிறருக்கு உரிமைமாற்றம் செய்வது எளிதா என்பன போன்ற செய்திகளைக் கூர்ந்து ஆராய்வார்கள். எந்த வடிவம் முதலீட்டாளர்களுக்கு மனநிறைவை அளித்து, தேவையான முதல் எழுப்ப உகந்தது என்று ஆராய்ந்தறிந்து அந்த வடிவத்தைத் தேர்ந்தெடுப்பது நல்லது.

(ஆ) பொறுப்பு எவ்வளவு? : ஒவ்வொரு தொழிலையும் வெவ்வேறு அளவில் நட்ட அச்சம் சூழ்ந்திருப்பதை நாம்

அறிவோம். அதாவது சில தொழில்களில் நட்ட அச்சம் குறைவாகவும் வேறு சிலவற்றில் அது மிகுதியாகவும் இருக்கிறது. நட்ட அச்சத்தின் அளவு தொழில்களின் இயல்புகளுக்குகேற்ப மாறுபடுவதுபோல, பொறுப்பின் (Liability) அளவு தொழிலமைப்பின் வடிவங்களுக்கேற்ப வேறுபடுகிறது. அதாவது, ஒரு தொழிலமைப்பைக் கலைக்கும் (Winding up) பொழுது அதன் உரிமையாளர்களின் பொறுப்பு எவ்வளவு, அந்தத் தொழிலமைப்பு பட்ட கடன்களுக்கு அவர்கள் அதில் இட்ட முதல் மட்டுமே பொறுப்பாகுமா, அவர்களுடைய தனிப்பட்ட சொத்துக்களும் பொறுப்பாகுமா என்பதே அவர்களுடைய 'பொறுப்பளவு' என்று சொல்லப்படுகிறது. பொறுப்பின் அளவு வடிவங்களுக்கேற்ப மாறுபடுகிறது. உரிமையாளர்கள் அந்தத் தொழிலில் இட்ட அல்லது இட ஏற்றுக் கொண்ட முதல் மட்டுமே அதன் கடன்களுக்குப் பொறுப்பானுல், அவர்களுடைய பொறுப்பு 'வரையறுத்த பொறுப்பு' (limited liability) என்று கூறப்படுகிறது; அவர்களுடைய தனிச் சொத்துக்களுக்கும் (Separate properties) அந்தத் தொழில் பட்ட கடன்களை அடைக்க வேண்டிய பொறுப்பிருக்குமானுல், அதற்கு வரையருப் பொறுப்பு (unlimited liability) என்று பெயர். தொழிலமைப்பின் வடிவம் அதனுடைய உரிமையாளர்களின் பொறுப்பளவைத் தீர்மானிப்பதால், எந்த வடிவத்தில் ஒரு தொழிலை அமைப்பது என்ற செய்தி முக்கியத்துவம் பெறுகிறது; உரிமையாளர்கள் வரையறுத்த பொறுப்பையும், கடனுளர்கள் (Creditors) வரையருப் பொறுப்பையும் விரும்புவர் என்பதுவும் தெளிவாகிறது; வரையறுத்த பொறுப்பு உரிமையாளர்களிடமும் மேலாண்மையரிடமும் ஓரளவு கருத்தின்மையையும் அக்கறையின்மையையும் உண்டாக்கிவிடும் என்ற ஆபத்து சூழ்ந்திருப்பதையும் உணர வேண்டும். முதல் பெருமளவு தேவையாகவும் உரிமையாளர்களே நேரடியாக மேலாண்மை செய்யும் வாய்ப்பு இல்லாமலும் நட்ட அச்சம் மிகுதியாகவும் இருந்தால், வரையறுத்த பொறுப்போடு அந்தத் தொழிலை அமைப்பதே இயல்பு. மாருக, முதல் தேவை குறைவாகவும், நட்ட அச்சம் கொஞ்சமாகவும், உடைமையுரிமையும் மேலாண்மையும் இணைபிரியாமலும் இருந்தால், வரையருப் பொறுப்போடு தொழிலைத் துவக்குவதற்குத் தயக்கம் வேண்டுவதில்லை.

(இ) உடைமையுரிமையும் மேலாண்மையும் இணைந்து இருத்தல் வேண்டும் : உடைமையுரிமை எவரிடம் இருக்கிறதோ அவரிடமே மேலாண்மை செய்யும் உரிமையும் இருந்தால்தான் மேலாண்மையில் கருத்தும் அக்கறையும் நிலவும்; உடைமை

யுரிமையும் சொந்த நலமும் கலவாத மேலாண்மை திறமையாக, சிறப்பாக இருக்காது; கவனமின்மையையும் அலட்சியப் போக்கையும் விளைவித்து தொழில் வெற்றி பெறுவதற்கான வாய்ப்புக்களைக் குலைத்துவிடும். அதேசமயம் உடைமையுரிமை இணைந்த மேலாண்மை பெருந்துணிச்சல் இன்றி செயல்பட வழி வகுக்கலாம்; பெரும் ஆபத்துக்களை மேற்கொள்ளத்தக்க நெஞ்சுரத்தை இழந்துவிடச் செய்யலாம். இருப்பினும், நேர்முகமாக இல்லாவிட்டாலும் மறைமுகமாகவாவது மேலாண்மையைக் கட்டுப்படுத்தக்கூடிய வாய்ப்பு உரிமையாளர்களிடம் இருப்பது அவசியம்.

(ஈ) **தோற்றுவிப்பு எளிமை :** 'தோற்றுவிப்பு எளிமை' என்பது ஒரு தொழிலமைப்பைத் தோற்றுவிப்பதற்குத் தேவையான சட்டச் சடங்குகள், உழைப்பு, செலவு இவற்றின் குறைந்த நிலையைக் குறிக்கிறது. தொழிலமைப்பு வடிவங்களுக் கேற்ப தோற்றுவிப்பெளிமை மாறுபடுவதை நாம் அறிவோம். தனி வாணிகத்தைக் காட்டிலும் கூட்டாண்மையைத் தோற்று விப்பது சற்று கடினம். கூட்டாண்மையைக் காட்டிலும் கூட்டுப் பங்கு நிறுமத்தைத் தோற்றுவிப்பது கடினமானது. ஒரு தொழி லமைப்புக் கேற்ற வடிவத்தைத் தேர்ந்தெடுக்கும்பொழுது அதைத் தோற்றுவிப்பது எளிதா என்ற செய்தியையும் தோற்றுவிப்பாண் மையர் கருத்திற்கொள்ள வேண்டும்.

(உ) **இயக்க நெகிழ்வு** (Flexibility of operation) : ஒரு தொழிலமைப்பு இயங்கும் சூழ்நிலை நிலையானதல்ல; முன்னேற் றங்கள், கண்டுபிடிப்புகள், காலப்போக்கு இவற்றிற்கேற்ப அது மாறுந்தன்மை வாய்ந்தது. சூழ்நிலை மாற்றங்களுக்கேற்ப தொழிலமைப்பும் நெகிழ்வுத்திறன், ஏற்பாண்மை (Dynamism) இவற்றைக் கொண்டதாக இருக்கவேண்டும். நெகிழ்வுத்திறன் தொழிலமைப்பின் வடிவங்களுக்கேற்ப மாறுபடுவதையும் தொழி லாண்மையர் இயக்க நெகிழ்வுடைய வடிவங்களையே விரும்பித் தேருவர் என்பதையும் நாம் அறிவோம். தனிவாணிகம் கூட்டாண்மையைக் காட்டிலும், கூட்டாண்மை கூட்டுப்பங்கு நிறுமத்தைக் காட்டிலும் இயக்க நெகிழ்வு கொண்டவை.

(ஊ) **தொழிலமைப்பின் வாழ்வு** (Stability of the business organisation): தொழிலமைப்புக்கள் நீண்ட காலம் நிலைபெற்றிருந்து தமது உரிமையாளர்களுக்கும் நாட்டுக்கும் நலம் சேர்க்க வேண்டும். ஒரு தொழிலமைப்பின் மறைவு அதன் உரிமையாளருக்கு மட்டும் இழப்பைத் தருவதன்று; நாட்டுக்

கும் அது இழப்பே. அது இதுகாறும் புரிந்து வந்த உற்பத்தி, வழங்கல் சேவையை மட்டுமல்ல, பன்மருக்குத் தந்துவந்த வேலை வாய்ப்புக்களையும் நாடு இழக்கிறது. நாட்டின் மொத்த உற்பத்தி குறைவதும் வேலையின்மை பெருகுவதும் பேரிழப்பன்றோ? நலிவு றுமல் தொழிலமைப்புக்கள் தொடர்ந்து பணிபுரிவதில் அவற்றின் உரிமையாளர்கள் மட்டுமல்ல, நாட்டு மக்களும் அரசும் அக்கறை காட்ட வேண்டும் என முன்பே வலியுறுத்தியுள்ளோம். எனவே, அவ்வப்பொழுது ஏற்படும் தற்காலிக இடையூறுகளாலும், உரிமையாளர்கள் சேருதல், விலகுதல், இறத்தல், நொடிப்புநிலையடைதல் போன்ற நிகழ்ச்சிகளாலும் தடைப்படாமல் நெடுவாழ்வு பெற்றவையாக தொழிலமைப்புக்கள் இருப்பது நல்லது. அப்பொழுதுதான் எதிர்காலத்திற்கான திட்டங்கள் வகுப்பதற்கும் பெருமளவில் முதலீடு செய்து தொழிலை வளர்ப்பதற்கும் ஆர்வம் இருக்கும். தொழிலமைப்புக்களின் வாழ்வு நீட்சி அவைகளின் வடிவத்தைப் பொறுத்திருக்கிறது. பொதுவாக நெடுவாழ்வு கொண்ட வடிவத்தைத் தேர்ந்தெடுப்பதையே தொழிலாண்மையர் விரும்புவர்.

(எ) வரிச்சுமை : தொழிலமைப்பு வடிவங்கள் அனைத்தும் வருமான வரி செலுத்தக் கடமைப்பட்டுள்ளன. வடிவங்களுக் கேற்ப வருமான வரி விதிப்புமுறை மாறுபடுகிறது. எந்த வடிவத்தின் பேரில் வரிச்சுமை குறைவாக இருக்கிறதோ அந்த வடிவத்தைத் தொழிலாண்மையர் பெரும்பாலும் தேர்ந்தெடுப்பர்.

(ஏ) அரசுக் கட்டுப்பாடு : தொழிலமைப்புக்கள் அனைத்தும் அரசுக் கட்டுப்பாட்டுக்கும் ஒழுங்காற்றலுக்கும் (Regulation) உட்பட்டன. இருப்பினும் அரசுக் கட்டுப்பாடு, ஒழுங்காற்றல் ஆகியவற்றின் அளவு தொழிலமைப்பின் வடிவங்களுக்கேற்ப வேறு படுகிறது. எனவே அரசுக் கட்டுப்பாடு, ஒழுங்காற்றல் ஆகியவை எந்த வடிவத்தின்மீது குறைவாக இருக்கின்றனவோ அந்த வடிவத் தைத் தோற்றுவிப்பாண்மையர் பெரிதும் விரும்புவர்.

(ஐ) தொழில் இரகசியங்களைக் காத்தல் : உற்பத்தி முறையைப் பற்றியும் வேறுசில செய்திகளைப் பற்றியும் சில இரகசியங்களை ஒவ்வொரு தொழிலமைப்பும் உள்ளத்தே தேக்கி வைத்துப் பணிபுரிகின்றன; இந்த இரகசியங்களை வெளிவிடாது காப்பதில் கண்ணும் கருத்துமாக இருக்கின்றன. ஏனெனில் தொழில் இரகசியங்கள் தொழில் வெற்றிக்கான இரகசியங்க ளாகும். இந்த இரகசியங்களைக் காக்கும் வல்லமை தொழி லமைப்பு வடிவங்களுக்கேற்ப மாறுபடுகிறது. இரகசியக்காப்புத் திறன் மிகுந்த வடிவங்களையே தொழிலாண்மையர் பெரிதும்

விரும்புவர் என்பதையும், வடிவத்தைத் தேர்ந்தெடுத்துத் தொழிலமைப்பை நிறுவும்பொழுது இரகசியத்தைக் காக்கத் தக்க ஏற்பாட்டைச் செய்துகொள்வர் என்பதையும் கூறவும் வேண்டுமோ ?

மேற்கூறிய கருத்துக்களோடு, தொழிலின் இயல்பு, உற்பத்தி செய்ய எண்ணியுள்ள சரக்கின்தன்மை, தொழில் அளவு, எதிர்காலத்தில் அதை விரிவுபடுத்துவதற்கான வாய்ப்புக்கள், அந்தத் துறையிலுள்ள போட்டிநிலை போன்ற கருத்துக்களையும் ஒருங்கே எண்ணி எடைபோட்டுப் பார்த்து தக்க வடிவத்தைத் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும். இந்தக் கருத்துக்கள் அனைத்தும் சம முக்கியத்துவம் வாய்ந்தவை அல்ல; தனித்தனியாக இயங்கக் கூடியவையும் அல்ல. இவை ஒன்றையொன்று தழுவியவை; ஒன்றுக்கொன்று ஓரளவு முரணானவையுங்கூட. சிலவற்றிற்கு அதிக முக்கியத்துவமும் வேறு சிலவற்றிற்கு குறைந்த முக்கியத்துவமும் இருப்பது தெளிவு. அனைத்தையும் ஒன்றாக எண்ணிப்பார்த்து சிறந்த முடிவெடுக்க வேண்டும். ஒரு வடிவத்தில் ஒரு தொழிலை நிறுவியபின், வேறு வடிவத்திற்கு அதை மாற்றியமைப்பது என்பது எளிதன்று. எதிர்காலக் கண்ணோட்டத்தோடு தொடக்கத்திலேயே எண்ணித் துணிய வேண்டியது அவசியம்.

இனித் தொழிலமைப்பு வடிவங்கள் ஒவ்வொன்றைப் பற்றியும் விரிவாக ஆராய்வோம்.

தனி வாணிகம் (Sole Tradership)

தொழிலமைப்புக்களை உடைமையுரிமையின் அடிப்படையில் பாகுபடுத்தும்பொழுது வடிவங்கள் பல எழுவதையும், அவற்றுள் முக்கியமானவை தனிவாணிகம், கூட்டாண்மை, கூட்டுப்பங்கு, நிறுமம், கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் என்பதையும் கண்டோம்.

தனி உரிமையாண்மை (Sole Proprietorship), தனி ஒருவர் உரிமையாண்மை (Individual Proprietorship) என்று பல்வேறு விதமாக அழைக்கப்பெறும் தனிவாணிகம் பிற வடிவங்களிலிருந்து தனித்து நிற்கிறது. பிற தொழிலமைப்பு வடிவங்களெல்லாம் பலரது கூட்டு முயற்சியால், கூட்டு உடைமையுரிமையால் (Joint ownership) உருவாவவை. ஆனால், தனிவாணிக வடிவம் மட்டும் தனி ஒருவரது சொந்த முயற்சியால் எழுவது; அவருக்கு மட்டுமே அதில் உடைமையுரிமை உண்டு; தேவையானால் தமது குடும்ப உறுப்பினர் அல்லது வெளி ஆட்களின் உதவியை ஏற்று

கொள்ளலாம். ஆனால், அவர்களுக்கு அந்த நிறுவனத்தில் எந்தவித உடைமையுரிமையும் இருக்காது.

தனிவாணிகத்தைப் பற்றி விரிவாகக் காணப்புகுமுன் உடைமையுரிமையைப் (ownership) பற்றிய சிறு விளக்கம் தேவையன்றோ? மனித சமுதாய வளர்ச்சியை வேட்டையாடிய பருவம் (Hunting Stage), மேய்ச்சல் பருவம் (Pastoral Stage), வேளாண்மைப் பருவம் அல்லது கிராமீயப் பொருளாதாரப்பருவம் (Agricultural Stage or The Village Economy), நகரப் பொருளா தாரம் (Town Economy), நாட்டுப் பொருளாதாரம் (National Economy), உலகப் பொருளாதாரம் (World Economy) என பல பருவங்களாகப் பிரிப்பதை நாம் அறிவோம். வேட்டையாடிப் பிழைத்த பருவத்திலும், கால்நடைகளை மேய்த்து வாழ்ந்த பருவத்திலும் குழுக்குழுவாக இடம் விட்டு இடம் அலைந்து திரிந்து கொண்டிருந்த மனிதன் குடும்பம் அமைத்துக்கொள்ள வில்லை; தனக்காகவும் தன் குடும்பத்துக்காகவும் சொத்து சேர்க்க வேண்டும் என்ற உணர்வைப் பெற்றிருக்கவில்லை. வளமான நிலங்களைக் கைப்பற்றி, வேளாண்மை செய்து, நிலையாகக் குடும்பம் அமைக்கக் கற்றுக்கொண்ட வேளாண்மைப் பருவத்தில் தான் முதன் முதலாக அவனிடம் 'எனது சொத்து' என்ற உடை மையுணர்வு எழுந்திருக்கவேண்டும். அன்றுதொட்டு இன்றுவரை சமுதாய முன்னேற்றம், அமைதி, நலம் ஆகியவற்றைக் கருத்தில் கொண்டு, மக்களது உடைமையுரிமைகளைக் காப்பதுவும் கட்டுப் படுத்துவதுவும் தமது கடமைகளில் ஒன்று என ஒவ்வொரு நாட்டு அரசும் உணர்ந்திருக்கிறது; இந்த உணர்வின் அடிப்படை யில்தான் உடைமையுரிமைகளைக் காப்பதற்கு மட்டுமல்ல, கட்டுப் படுத்துவதற்கும் பல சட்டங்களைச் சமைத்திருக்கிறது. நில உச்சவரம்புச் சட்டம், முற்றுரிமை வாணிகத்தடை வழக்கங்கள் சட்டம் (Monopolies and Restrictive Trade Practices Act), இந்தியக் கூட்டாண்மைச் சட்டம், நிறுமச் சட்டம் (The Companies Act) போன்றவை உடைமையுரிமையைக் கட்டுப்படுத்துவதற்காகவும் ஒழுங்காற்றுவதற்காகவும் தோன்றியவை. எனவே, 'உடைமை யுரிமை' என்பது சொத்தின்பாற்பட்ட உரிமையாகும். அது, ஒரு சொத்தைப் பிறர் கைப்பற்றாமல் காப்பாற்றிக்கொள்ள, அதை விற்க, அடைமானம் வைக்க, கொடையாகக் (gift) கொடுக்க அதன் உரிமையாளருக்கு உள்ள அதிகாரத்தைக் குறிக்கிறது. தொழில் நிறுவனங்களும் அவற்றின் உரிமையாளர்களது சொத்துக்கள் தானே! எனவே, அவற்றை மேலாண்மை செய்யவும் கட்டுப் படுத்தவும் அவர்களுக்கு மட்டுமே அதிகாரம் இருக்கிறது. பொதுவாக உடைமையுரிமையும் மேலாண்மை, கட்டுப்பாட்டதி

காரமும் கைகோர்த்து இணைந்து செல்வதைப் பார்க்கலாம். இருப்பினும், தலையிடாமை (Laissez faire) என்ற கொள்கை தகர்த்தெறியப்பட்டு தரைமட்டமான நாள்முதல் சமுதாய நீதி கருதி அரசுகள் உடைமையுரிமை, மேலாண்மை அதிகாரம், கட்டுப் படுத்தும் உரிமை இவற்றின் மீது படிப்படியாக சில வரையறைகள் விதிப்பதை, விதித்துக் கொண்டிருப்பதை இங்கு நாம் நினைவிற் கொள்ளவேண்டும்.

தனி வாணிகத்தின் வரைவிலக்கணமும் இயல்புகளும்

ஒரு ஆள் மட்டும் ஒரு தொழிலமைப்பின் உரிமையாளராக இருந்து நிருவகித்து வரும்பொழுது அவரைத் தனிவாணிகர் என்றும், அந்த அமைப்பைத் தனிவாணிக வடிவம் என்றும் கூறுகிறோம். தனக்கு உதவியாக தனது குடும்ப உறுப்பினர்களின் ஒத்தாசையைப் பெறலாம்; அல்லது வெளியாட்களைப் பணி யாளர்களாக வைத்துக் கொள்ளலாம். உரிமையில் இவர்களுக்குப் பங்கில்லை; ஆனால், தமது உழைப்புக்கு ஆதாயமாக அவர்கள் ஊதியம் பெறுவர்.

தனி ஒருவர் தொழில் (one - man business), தனி உரிமை யாண்மை, தனி ஒருவர் உரிமையாண்மை என்ற வேறு பல பெயர்களும் இதற்கு உண்டு. தனக்காக, தானே ஒரு தொழிலைத் துவக்கி நடத்துபவர் தனி வாணிகர். தனது சொந்த முதல், நிருவாகத் திறமை, அறிவாற்றல் இவற்றைக் கொண்டு பிறரைச் சார்ந்திராத தொழிலை எழுப்புவர் இவர். தனக்கு தானே மேலாள் (boss); பிறரைக் கலந்து அவர்கள் இசைவையும் பெற்றுச் செயல்பட வேண்டும் என்ற கட்டாயம் இவருக்கில்லை. தமது தொழிலைப் பற்றிய எந்த முடிவையும் செய்வதற்கு இவருக்கு மட்டற்ற உரிமை இருக்கிறது. சட்டத்திற்குப் புறம்பில்லாத எந்தத் தொழிலையும் செய்யலாம், எந்த முடிவையும் எடுக்கலாம். தட்டிக் கேட்கவோ வெட்டிப் பேசவோ ஆள் இல்லாதவர். அந்தத் தொழிலில் ஏற்படும் ஆதாயம் முழுவதும் இவரைச் சேரும். அதுபோலவே இழப்பு முழுவதையும் அவர் ஏற்கவேண்டும். 'பலனும் அவருக்கே, பளுவும் அவருக்கே'. 'எல்லாம் அவரு டையதே, இழப்பாபத்தும் அவரைச் சார்ந்ததே' (He owns all and risks all). உரிமையிலோ, ஆதாயத்திலோ, இழப்பிலோ பிற எவருக்கும் எந்தப் பங்கும் கிடையாது. உழைப்புக்கேற்ற ஊதியம் பெறுவதற்கு இதில் பெருவாய்ப்புண்டு. வாடிக்கை யருடன் நேரடித் தொடர்பும், பணியாளர்கள் மீது நேரடி மேற்பார்வையும் அதன் உரிமையாளர் பெற்றிருப்பது தனி வாணிகத்தின் தனிப்பெருஞ் சிறப்பு.

தொழிலமைப்பு வடிவங்களனைத்திலும் தனி வாணிகம் மிக மிகத் தொன்மை வாய்ந்தது. தொழிலமைப்பின் தேவை என்று பிறந்ததோ அன்றே இது தோன்றியிருக்க வேண்டும். நாகரிகம் தொடங்கிய காலத்திலிருந்து இன்றுவரை அதனுடைய தேவை எள்ளளவும் குறையாவண்ணம் சேவை புரிந்து வருகிறது.வாணிக அமைப்பின் மிக இயல்பான வடிவம் இது. தோற்றுவிப்பதற்கும் எளிது; இயக்குவதற்கும் எளிமையானது; அரசாங்கக் கட்டுக் பாட்டுக்கும் வரையறைகளுக்கும் பிற வடிவங்களைப்போல அவ்வள வாக உட்படாதது. இதைப் பதிவு செய்யவேண்டிய தேவை இல்லை. எனவே, இன்று இயங்கும் தொழிலமைப்புக்களில் பெரும் பான்மையானவை தனி வாணிகமாக இருப்பதில் வியப்பேது மில்லை.

தனி வாணிகம் தனக்கென ஆளுமையோ தனி வாழ்வோ இல்லாதது. இது ஒரு சட்ட ஆள் அல்ல. இதனுடைய வாழ்வு, தோற்றம், நிலைத்தியங்குதிறன் (Stability) அனைத்தும் இதன் உரிமையாளரது வாழ்வு தாழ்வைப் பொறுத்திருக்கிறது. அவர் மறைந்தால் இதுவும் மறையும், அவர் சரிந்தால் இதுவும் சரியும், அவர் பணத்திலோ பலத்திலோ நலிவுற்றால் இதுவும் நலிவுறும். அவர் மறைந்தாலும் சில நேரங்களில் அவருடைய தோன்றல்கள் தொழிலைத் தொடர்ந்து நடத்துவர்; இருப்பினும் முன்புபோல் அவ்வளவு சிறப்பாக, திறமையாக நடத்துவர் என்று எங்ஙனம் உறுதியாகக் கூற இயலும்? மேலும் சட்டப்படி பழைய அமைப்பு மறைந்து புதிய அமைப்பு தோன்றியிருக்கிறது என்று தானே பொருள்.

சட்டத்தின் பார்வையில் தனி வாணிகமும் தனி வாணிகரும் ஒரே ஆள். அதுவேறு, அவர் வேறு அல்ல. தனி வாணிகம் அவருடைய சொத்துக்களிலும் பொறுப்புக்களிலும் ஒன்றாகக் கணக்கிடப்படும். அவருடைய பிற கடன்களுக்கு தனி வாணி கத்தில் அவர் ஈடுபடுத்தியுள்ள சொத்துக்கள் பொறுப்பாவது போல, தனி வாணிகத்தில் அவர் பட்ட கடன்களுக்கு அவருடைய பிற சொத்துக்களும் பொறுப்பாகும். அதாவது தனி வாணிக ருடைய பொறுப்பு, வரையறுப் பொறுப்பு (unlimited liability). வரையறுப் பொறுப்பை தனி வாணிகத்தின் பெருங்குறையாகவும், பெருநன்மையாகவும் கொள்ளலாம். வரையறுப் பொறுப்பு தனி வாணிகரது துணிச்சலையும் முன்னேற்ற ஆர்வத்தையும் நசுக்கி விடுவதால் தொழிலை விரிவுபடுத்த அஞ்சுவார்; புதுப்புது துறை களில் நுழையத் தயங்குவார்; மேலும், தொழில் மந்தம், கடுமையான போட்டி, அரசியல் குழப்பங்கள் போன்ற பிற

காரணங்களாலும் தன்மீது குற்றமோ குறையோ இல்லாத சூழ்நிலையிலும் தொழில் நலிவுற நேர்ந்தால், தனது பிற சொத்துக்களையும் இழந்து வாழ வழியற்றுப் போவார் — இது, வரையறுப் பொறுப்பு தனி வாணிகத்திற்கும், தனி வாணிகருக்கும் விளைவிக்கும் பெருங்கேடு. அதேநேரத்தில் வரையறுப் பொறுப்பைத் தனி வாணிகத்திற்குற்ற பெருநன்மையாகவும் கருத இடமுண்டு. எவ்வாறெனில், தனி வாணிகர், அக்கறை, ஆர்வம், விழிப்பு, உறுதி, திறமை, ஊக்கம் இவற்றோடு கண்ணும் கருத்துமாக அயராது பாடுபடுவதற்குத் தூண்டுகோலாக அமைவது வரையறுப் பொறுப்பும் அதனால் ஏற்படவல்ல விடிவற்ற ஆபத்தும்; மேலும், தனி வாணிகக் கடன்களுக்கு வரையறுப் பொறுப்பு ஒரு பற்றுக்கோடாக இருப்பதால் கடனாளர்கள் தனி வாணிகத்திற்குப் பெருமளவு கடன்வசதி தருவதற்குத் தயங்காது முன் வருகின்றனர்.

தனி வாணிகத்தின் அளவு பெரும்பாலும் சிறியதாக இருப்பதை நாம் காணுகிறோம். தான் ஈடுபடுத்தக்கூடிய முதலும் நிருவாகத் திறனும் வரையறையுற்றவை; தான் ஏற்கும் பொறுப்போ வரையறையற்றது; இந்தச் சூழ்நிலையில் தனி வாணிகர் தொழிலை எவ்வாறு பேரளவில் நடத்தத் துணிவது? உடல், உள்ளம், செல்வம் ஆகிய மூன்றும் தாங்கும் அளவில்தானே தொழிலைத் துவக்க இயலும்! அதுதானே அறிவுடைமையும் ஆகும். இருப்பினும் தனி வாணிகர்களின் பேராற்றல், பெருந்துணிவு இவற்றின் காரணமாக, பல்துறை அங்காடி (Department Stores), தொடர் அங்காடி (Chain Stores) போன்ற பேரளவு அமைப்புக்களாகத் தனி வாணிகம் உருவெடுக்காமலும் இல்லை.

தனி வாணிகத்தின் நன்மைகள்

தனி வாணிகத்தின் முக்கியமான நன்மைகளை இப்பொழுது சுருக்கமாகக் காண்போம். அவைகளாவன :

(அ) அமைப்பதும் எளிது, நடத்துவதும் எளிது : தனி வாணிகத்தைத் துவக்குவதற்கு விரிவான சட்டச் சடங்குகள் எதையும் கையாள வேண்டிய தேவையிருப்பதில்லை. தேவையான முதலும், தொழிலைப் பற்றிய அறிவு, நுட்பம், திறன் இவைகளும் இருந்தால், நினைத்த மாத்திரத்தில் சுருக்கமான செலவில் சட்டம் அனுமதிக்கும் எந்தத் தொழிலையும் தனி வாணிக வடிவத்தில் துவக்கலாம். அதிகபட்சம், அரசாங்க அனுமதி பெறவேண்டியதிருக்கலாம். அமைப்பது மட்டுமே எளிதன்று, அதை நடத்துவதும் எளிய செயலே. ஏனெனில், பிற வடிவங்களைப்போல

தனி வாணிகத்தின் மீது விரிவான கட்டுப்பாடுகளையும் வரையறைகளையும் அரசு பெரும்பாலும் விதிப்பதில்லை. அமைப்பெளிமை இயக்களளிமை, செலவுச் சுருக்கம் ஆகிய இணையற்ற அம்சங்களைக் கொண்ட தனி வாணிக அமைப்பை எண்ணிறந்த வாணிகர்கள் விரும்பித் தேருவதில் வியப்பேதும் உண்டோ?

(ஆ) **நேரடி மேலாண்மை :** தனி வணிகரே தமது தொழிலை நேரடியாக அக்கறையோடும் ஊக்கத்தோடும் மேலாண்மை செய்வதால், தொழில் சிறப்பாகவும் சிக்கனமாகவும் நடைபெறும். உழைப்புக்குத் தக்க ஆதாயம் இருப்பதாலும், வரையறுப் பொறுப்பு என்னும் பெருஞ்சுமை நெஞ்சில் முள்ளாகத் தைத்துக் கொண்டிருப்பதாலும் அல்லும் பகலும் மெய்வருத்தம் பாராது, கண்துஞ்சாது பாடுபடுவர். மேலும், வாடிக்கையரோடு நேரடியாகத் தொடர்பு வைத்துக் கொள்ளுவதால் அவரது சுவை, விருப்பப்போக்கு இவைகளுக்கேற்ப சரக்குகள் வழங்கவும் விற்பனையையும் இலாபத்தையும் பெருக்கிக் கொள்ளவும் வாய்ப்பு மிகுதியாக உண்டு. தவிர, பணியாளர்களை நேரடியாக மேற்பார்வை செய்வதால் அவர்கள் சோம்பித் திரியவோ, வெற்றிக்குக் குந்தமாக நடக்கவோ இயலாது; ஏற்படும் விரயத்தையும் குறைக்கலாம், தவிர்க்கலாம். இவையனைத்தாலும் தொழில் நற்பெயரை (Goodwill) விரைவாக பெருக்கிக் கொள்ள வகை ஏற்படுகிறது. உடுப்பு தைத்தல் (dress making) போன்ற தொழில்களுக்கு—வாடிக்கையரின் சுவையறிந்து செய்யவேண்டிய தொழில்களுக்கு — தனி வாணிகத்தைக் காட்டிலும் வேறு பொருத்தமான அமைப்பு இருக்க முடியாது.

(இ) முழுமையான கட்டுப்பாடு : தனி வாணிகருக்குத் தமது தொழில் மீது முழுமைபெற்ற கட்டுப்பாடு இருப்பதைக் காணலாம். தமது விருப்பம்போல், எது சிறந்தது என்று முடிவு செய்கிறாரோ அதைத் தயங்காது, காலம் தாழ்த்தாது துணிவோடு செய்யலாம். பிறரைக் கலந்தாலோசிக்க வேண்டும், அவர்கள் இசைவைப் பெற வேண்டும் என்ற தேவை இவருக்கில்லை. பிறருக்குப் பதில் சொல்ல வேண்டுமே என்ற சங்கடமும் இவருக்கில்லை. தனக்குத் தானே மேலாள். தனது முடிவே முடிந்த முடிவு. நிகழும் அல்லது நிகழவிருக்கும் மாற்றங்களுக்கேற்ப தொழிலைச் சடுதியில் மாற்றியமைக்கலாம். எனவே, இயக்க நெகிழ்வு, ஏற்பான்மை ஆகிய அம்சங்களைக் கொண்ட ஈடு இணையற்ற தொழில் வடிவமாகத் தனி வாணிகம் திகழ்கிறது. 'ஆபத்தை மேற்கொள்பவர் எவரோ அவரிடம்தான் கட்டுப்

படுத்தும் உரிமையும் இருத்தல் வேண்டும்' என்ற முதலாளித்துவ கோட்பாட்டிற்கு இலக்கியமாகத் தனி வாணிகம் மிளிர்கிறது.

(ஈ) இரகசியக் காப்பு: கடுமையான போட்டி நிலவும் இந் நாளில், உற்பத்திமுறை, தொழில் நடவடிக்கைகளைப் பற்றிய இரகசியங்களை வெளியிடாது காத்தல், தொழில் வெற்றிக்கு எவ்வளவு இன்றியமையாதது என்பதை மிகைப்படுத்திக் கூற வேண்டுவதில்லை. தனி வாணிகருக்கு தமது இரகசியங்களைப் பிறரிடம் பகிர்ந்து கொள்ள வேண்டிய தேவை அணுவளவும் இல்லாதிருப்பதால், இரகசியக் காப்புக்கு தனி வாணிகத்தினும் சிறந்த அமைப்பு வேறேதும் உண்டோ?

(உ) சமுதாய நலன்: பிறரை அண்டிப் பிழைக்காமல், பிறரிடம் கைகட்டி, வாய் பொத்திச் சேவகம் செய்யாமல் தமது சொந்த உழைப்பால் முன்னேற விரும்புவோருக்கும், சிறிதளவு முதல் கொண்டு தொழிலில் இறங்கத் துடிக்கும் பல்லாயிரக் கணக்கானவர்களுக்கும் சிறந்த வரப்பிரசாதமாகத் தனி வாணிகம் வாய்த்திருக்கிறது. தற்சார்பு, தன்னம்பிக்கை, ஊக்கம் போன்ற பண்புகளின் விளைநிலமாகவும், எண்ணிறந்த மக்களுக்கு வாழ்க்கை ஆதாரமாகவும், ஏன் வாழ்க்கை முறையாகவுமே திகழ்கிறது; வாணிகம் வேறு, வாழ்க்கை வேறு எனத் தனி வாணிகர் எண்ணுவதில்லை. தனி வாணிகர் இல்லாத இடமே இல்லை என்று கூறும் அளவுக்குப் பட்டி தொட்டிகளெல்லாம் பரவிச் சமுதாயத்திற்குப் பெருஞ்சேவை புரிகின்றனர். பொருளாதார வலிமையும் உடைமையுரிமையும் ஒருசிலர் கைகளில் செறிந்து தேங்கிக் கிடக்க இடமளிக்காது, பல்லாயிரக்கணக்கானவர்களிடம் விரிவாக அகன்று பரவிக் கிடப்பதற்குத் தனி வாணிகம் உறுதுணையாக நிற்கிறது. சமுதாயத்தின் தேவைகளை நிறைவேற்றுகிறோம், பொருளாதார முன்னேற்றத்தில் பங்கு கொள்ளுகிறோம் என்ற பெருமையை, மனநிறைவை எண்ணிறந்த தனி வாணிகர்களுக்கு அது அளிக்கிறது.

குறைகள்

தனி வாணிகம் சிறந்த நன்மைகள் பலவற்றைப் பெற்றிருப்பினும் சில குறைகளையும் கொண்டிருக்கிறது. அவைகளாவன :

(அ) நிதியச் சுருக்கம்: தனி வாணிகர்கள் பெரும்பாலும் சிறு வாணிகர்களே. அவர்கள் தமது சேமிப்புகளிலிருந்தோ, பிறரிடமிருந்து கடன் வாங்கியோ தொழிலுக்குத் தேவையான நிதியைத் திரட்டுவர். பெரும்பாலும் அவர்கள் பெருசவதி

படைத்தவர்கள் அல்லர்; ஒரு சிலர் பெருவசதி படைத்தவர்களாக இருக்கலாம் — அவர்களும் பெருமளவு முதலீடு செய்யஅஞ்சுவர், வரையறுப் பொறுப்பின் காரணமாக. எனவே, தனி வாணிகர் இடும் முதல் சுருக்கமானதாகவே இருக்கும். நண்பர்களிட மிருந்தும் பிற நிதி நிலையங்களிடமிருந்தும் கடன்வாங்கி தொழிலில் ஈடுபடுத்தலாம்; வரையறுப் பொறுப்பின் காரணமாக அவர்களும் தயங்காது வழங்குவர்; ஆனால், தனி வாணிகரின் மொத்தச் சொத்து மதிப்புக்குக் குறைவான அளவே கடன் வழங்க முன் வருவர். ஆக, பெருவசதி படைத்த தனி வாணிகர் பெருமளவில் முதல்இட அஞ்சுவர். பெருவசதி படைத்திராத தனி வாணிகர் களோ சொந்தப் பணத்திலிருந்தும் கடன் வாங்கியும் பெருமளவில் முதல்இட இயலாது. முதல் சுருக்கம் தனி வாணிக வளர்ச்சிக்குப் பெரும் இடையூறாக அமைகிறது. சிற்றளவுத் தொழில்களாகவே அவை இயங்க இயலும். பேரளவுத் தொழில்களுக்கே வாய்த்த சில சிக்கனங்களையும் நன்மைகளையும் அவை பெற இயலாது போகும்.

(ஆ) தனித்த பொறுப்பும் வரம்புள்ள மேலாண்மைத் திறனும் : தனி வாணிகர் தமது தொழிலை மேலாண்மை செய்ய வேண்டிய சுமையைத் தன்னந்தனியாகத் தாங்கிக் கொள்ள நேரிடுகிறது. பிறரது உதவியையோ ஆலோசனையையோ உரிமையோடு நாடமுடியாது. பணியாளர்களை அமர்த்திக் கொள்ளலாம் என்றாலும் பொறுப்புணர்வோடு, இழப்பை ஏற்க நேரிடுமே என்ற அச்சத்தோடு பணிபுரிவர் என்று உறுதிகூற இயலாது. தனி வாணிகருடைய மேலாண்மைத் திறனை மட்டுமே மையமாகக் கொண்டு தொழில் நடைபெறுவதால், ஓர் அளவுக்கு மேல் அது வளர்ச்சிபெற, விரிவடைய இயலாது; அந்த அளவை மீறினால் மேலாண்மைச் செம்மை குன்றும், சீர்கேடு வந்தடையும். மேலும், ஒருவரே எல்லாத் திறனையும் பெற்றிருப்பதரிது. உற்பத்தி செய்தல், வாங்கல், விற்றல், சந்தையிலிடல், நிதி திரட்டல், நிருவகித்தல் போன்ற ஒவ்வொரு வினைக்கும் வெவ்வேறு ஆற்றல் தேவை. எல்லா ஆற்றல்களையும் ஒருவரே பெற்றிருப்பது அரிது; உழைப்புக்கும் ஓர் உச்ச வரம்பு உண்டு. வரம்பு மீறிய, ஆற்றலுக்கு அப்பாற்பட்ட தொழில்களில் தனி வாணிகர் ஈடுபடுவது நன்றன்று.

(இ) வரையறுப் பொறுப்பு : தனி வாணிகம் பட்ட கடன், அதில் ஏற்படும் இழப்பு அனைத்திற்கும் தனி வாணிகரே பொறுப்பு. தனி வாணிகக் கடன்களுக்கு அவர் அதில் இட்ட முதல் மட்டுமே பொறுப்பன்று; அவருடைய பிற சொத்துக்களும்

பொறுப்பாகும். அவர் பொறுப்பு வரையறை அற்றது. வரையறையற்ற பொறுப்பு தொழில் வளர்ச்சிக்குத் தடையாக இருப்பதோடு தனி வாணிகருடைய துணிவையும் குலைக்கிறது. ஆபத்துக்கள் நிறைந்த தொழிலையும் வழக்கிலில்லாத புதிய தொழிலையும் துவக்குவதற்குத் தனி வாணிகர் அஞ்சுவார். முதல்சுருக்கம், வரம்புள்ள மேலாண்மைத் திறன், வரையறுப் பொறுப்பு ஆகிய மூன்றும் தனி வாணிக வளர்ச்சிக்குப் பெரும் முட்டுக்கட்டைகளாக அமைகின்றன.

(ஈ) குறுகிய வாழ்வு : தனி வாணிகத்தின் வாழ்வு குறுகியது. தனக்கென்று ஒரு சட்ட ஆளுமை அதற்குக் கிடையாது. தனி வாணிகர் உள்ளத்தாலும் உடலாலும் திடமாக இருக்கும்வரை அந்தத் தொழில் நிலைக்கும். தனி வாணிகரின் மறைவுக்குப் பின் அவருடைய மக்கள் அத் தொழிலைத் தொடர்ந்து நடத்தலாமெனினும் சட்டப்படி தொடர்ச்சியாக அதைக் கருத வியலாது. திறமையாக அவர்கள் நடத்துவார்கள் என்பதுவும் உறுதியற்றது. தனி வாணிகத்தின் வாழ்வு தனி வாணிகரின் வாழ்வோடு பின்னிப் பிணைந்து இருப்பதால், குறுகிய காலத்தில் அது பெருவெற்றி பெற முடியாது. பொதுவாக, ஒரு தொழில் தொடர்ந்து சில ஆண்டுகளாவது செயல்பட்டால்தான் வெற்றி பெற இயலும். வாடிக்கையரை ஈர்ப்பதும், விற்பனையைப் பெருக்குவதும் நன்மதிப்பைச் சம்பாதிப்பதும் ஒரு நாளில் நடக்கக் கூடியவை அல்ல. குறுவாழ்வு கொண்ட தனி வாணிகம் பெரு வெற்றி பெறுவதற்கான வாய்ப்பக்கள் குறைவு. மேலும் தனி ஒருவரின் முடிவைச் சார்ந்திருப்பதால், அவர் செய்யும் ஒரு தவறு தொழில் வீழ்ந்துபட ஏதுவாகலாம். பிறரைக் கலந்துபேசி அவர்களுடைய ஆலோசனைகளைப் பெறலாம் என்ற வசதி தனி வாணிகத்தில் இல்லை.

(உ) சமுதாயத்திற்கு ஏற்படும் குறைகள் : தனி வாணிக அமைப்பால் சமுதாயத்திற்குச் சில குறைகள் ஏற்படுகின்றன. முதல் சுருக்கம் போன்ற சில வரம்புகளுக்குத் தனி வாணிகம் உட்பட்டிருப்பதால் அது வளர்ச்சி குன்றியதாகவே இருக்கும்; பேரளவுத் தொழில்களுக்கும் நட்ட அச்சம் மிகுதியாகவுள்ள தொழில்களுக்கும் அது ஏற்றதல்ல. ஆகவேதான் உற்பத்தித் துறையைக் காட்டிலும் வழங்கல்துறையில் தனி வாணிகர் பெரும் பான்மையாக ஈடுபட்டிருப்பதைக் காணலாம். நவீன சமுதாயத் தேவைகளை நிறைவேற்றுவதில் தனி வாணிகத்தின் பங்கு மிகக் குறைவானது. மேலும், தனி வாணிக அமைப்பின் வாழ்வு மிகக் குறுகியது. தனி வாணிக நிறுவனங்கள் அடிக்கடி வீழ்ச்சி

யுறுவதால், அதுவரை அவை ஆற்றிவந்த சேவையைச் சமுதாயம் இழக்க நேரிடுகிறது; அவற்றில் பணியாற்றி வந்த பணியாளர் களும் வேலை வாய்ப்பிழந்து அல்லல் படும் நிலை ஏற்படுகிறது. தனி வாணிக நிலையங்களின் எண்ணிக்கைக்குத் தக்க அவற்றின் பணி சிறப்பாகவும், அளவில் பெரியதாகவும் இருப்பதில்லை.

தனி வாணிகவடிவம் எத்தொழில்களுக்குப் பொருத்தமானது ?

தனி வாணிக வடிவம் ஈடு இணையற்ற சில இயல்புகளைப் பெற்றிருப்பதை மேலே கண்டோம். அமைப்பெளிமை, இயக்க எளிமை, இயக்க நெகிழ்வு, நேரடி மேலாண்மை, இரகசியக் காப்பு, விரைவாக முடிவெடுக்க வாய்ப்பு போன்றவை அதன் தன்னிகரற்ற அம்சங்கள். அதே நேரத்தில் அது பல வரம்புகளுக்கு உட்பட்டு இருப்பதையும் கண்டோம். எனவே, சில தொழில் களுக்கு மட்டுமே அது ஏற்ற வடிவமாக இருப்பதில் வியப்பேது மில்லை. அவையாவன :

(1) முதல் மிகுதியாகத் தேவைப்படாத, நிருவாக ஆற்றல் பெருமளவு வேண்டாத சிறு தொழில்கள்;

(2) நட்ட அச்சம் மிகுதியாக இல்லாத, வெற்றி வாய்ப் புகள் கணிசமான அளவு உறுதியாகவுள்ள தொழில்கள்;

(3) வாடிக்கையரின் விருப்பு, வெறுப்பு, சுவை ஆகிய வற்றையும் காலப் போக்கையும் கருத்தில் கொண்டு அவற்றிற்கேற்பச் செயல்பட வேண்டிய தொழில்கள்— எடுத்துக்காட்டு: உடுப்பு உற்பத்தித் தொழில்;

(4) வாடிக்கையரின் தேவைகளுக்கு உரிமையாளர்களே, சொந்தக் கவனம் செலுத்த வேண்டிய தொழில்கள்;

(5) காலம் தாழ்த்தாமல், விரைவாக அப்போதைக்கப் போது முடிவெடுக்க வேண்டிய தொழில்கள்;

(6) உரிமையாளரின் சொந்தத் திறமையை மையமாகக் கொண்டு எழும் தொழில்கள் — தணிக்கையர் நிறு வனங்கள் போன்ற அலுவல் நிலையங்கள் (Professional Units);

(7) உள்ளூரிலேயே சந்தையைக் கொண்ட தொழில்கள்.

இந்த இயல்புகளைக் கொண்ட தொழில்கள் — அலுவல் நிலையங்கள், வீட்டுப் பணிகள் (Domestic Services), ஆள்சார் பணிகள் (Personal Services), சில்லறை வாணிகம், சிற்றளவு உற்பத்தித் தொழில்கள் போன்றவை — பல்லாயிரக் கணக்கில் தனி வாணிக வடிவங்களாக நம் நாட்டில் மட்டுமல்ல, உலகெங்கும் இயங்குவதை நாம் பார்க்கிறோம். குறிப்பாக, முதல் குறைவாகவும், உரிமையாளரின் சொந்தக் கவனம் (Personal attention) மிகுதியாகவும் தேவையுள்ள எளிமையான தொழில்களுக்குத் தனி வாணிகத்தைக் காட்டிலும் சிறந்த வடிவம் இருக்கமுடியாது.

தனி வாணிகத்தின் எதிர்காலம்

குழு உடைமையுரிமை (Group Ownership), சேர்க்கை (Combination) ஆகிய அடிப்படைகளில் பேரளவுத் தொழில் நிலையங்கள் எழுந்து, உற்பத்தி, வழங்கல் ஆகிய தொழில்களைப் பெரிய அளவிலும் புதிய புதிய முறைகளிலும் செய்து வரும் இந் நாளில், எறும்பு போன்ற தனி வாணிகர் யானை போன்ற இந்தத் தொழிலமைப்புக்களோடு போட்டியிட முடியுமா, அவ்வாறுயின் தனி வாணிகரின் எதிர்காலந்தான் என்ன என்ற ஐயங்கள் மக்கள் மனத்திலும், அச்சம் தனி வாணிகரின் உள்ளத்திலும் எழுவது இயற்கையே. சுருக்கமான முதல், மேலாண்மைத் திறன், குறுகிய வாழ்வு, அளவற்ற பொறுப்பு ஆகிய வரம்புகளைக் கொண்ட தனி வாணிகம் எங்கே! பல்லோரிடமிருந்து திரட்டிய முதல், வல்லுநர்களைப் பணிக்கு அமர்த்திக்கொள்ளும் வசதி, பேரளவுச் செயலினுல் ஏற்படும் சிக்கனங்கள், வளர்ந்து வரும் விஞ்ஞான, தொழில் நுட்ப அறிவுக்கேற்பப் புதிய எந்திரங்கள், புதிய முறைகள் இவற்றைப் பயப்படுத்திக் கொள்ளும் வாய்ப்பு, வரையறுத்த பொறுப்பு, அந்தப் பொறுப்பு விளைக்கும் துணிவு இவற்றைக் கொண்டு இயங்கும் நிறுமங்கள் எங்கே, அவற்றினும் மேலான சேர்க்கை அமைப்புக்கள் எங்கே! மலையோடு மான் பொருத இயலுமா? எனவே, பெருமளவு முதலும் நிருவாகத் திறனும் தேவைப்படும் தொழில்கள், நட்ட அச்சம் நிறைந்த தொழில்கள், சிறிய அளவில் செய்ய முடியாத தொழில்கள், தொழில் நுட்பச் சிக்கல்கள் மிகுந்த தொழில்கள், சோதனை முயற்சிகள் — அடைந்தால் பெருவெற்றி அடைவோம், இன்றேல் செத்து மடிவோம் என்ற ஆபத்துக்கள் நிறைந்த தொழில் முயற்சிகள் — ஆகியவற்றிற்குத் தனி வாணிக வடிவம் ஏற்றதல்ல; நிறுமங்கள், சேர்க்கை உருக்கள் போன்றவையே இவற்றிற்கு ஈடுகொடுக்க முடியும்.

இருப்பினும், இங்கு ஐந்து செய்திகளை நினைவு படுத்திக் கொள்ள வேண்டும்:

(1) தனி வாணிகம் தன்னிகரற்ற சில நன்மைகளைத் தாங்கியுள்ளது;

(2) எவ்வாறு தனி வாணிகம் பல துறைகளில் நிறுமங்கள் போன்ற பேரமைப்புக்களோடு போட்டியிட முடியாதோ அதுபோன்று பேரமைப்புக்களும் அலுவல் துறை (Professions), முடிதிருத்தம், துணிவெளுப்பு போன்ற ஆள்நலப் பணிகள், சில்லறை வாணிகம், கைவினை நுட்பம் நிறைந்த உற்பத்தி போன்ற துறைகளில் தனி வாணிகரோடு போட்டியிட முடியாது. ஏனெனில், உரிமையாளரது தனித்திறன், சொந்த கவனிப்பு, இரகசியக் காப்புத்திறன், வாடிக்கையர் தம்மை நாடி வரவேண்டுமென்பதைத் தவிர்த்து அவர்கள்பால் தாம் செல்லுதல், இயக்க நெகிழ்வு, போன்ற அம்சங்கள் இத் துறைகளில் பெரும்பங்கு வகிக்கின்றன. தெருதெருவாக, வீடு வீடாக, பட்டி தொட்டிகளிலெல்லாம் தனி வாணிகர் இயங்குவது போல நிறுமங்கள் இயங்க இயலாது.

(3) பேரளவுத் தொழில்களின் கடும் போட்டியைச் சமாளிக்கவும், அளவுசார் சிக்கனங்களைப் (economicsof size) பெறவும் ஒரே தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள தனி வாணிகரும் தங்களுக்குள் ஒற்றுமையை வளர்த்துக் கொள்ளாலாமே, தடையேதும் இல்லையே!

(4) சமுதாய நீதி, பொருளாதாரச் சமன்பாடு ஆகிய விழுமிய நிலையை ஏற்படுத்தப் புறப்பட்டுள்ள நமது அரசு, இத் திசையில் தமக்குப் பேருதவியாகவுள்ள சிறு தொழில்கள், சிறு வாணிகரின் நலனைக் காக்கவும் மேம்படுத்தவும் பல திட்டங்களைச் செயல்படுத்தி வருகிறது; இவைகளுக்கு நிதியுதவியளிக்க நிதிக் கூட்டுருக்களைத் தோற்றுவித்துள்ளது; முந்துமைத்துறைகளில் (Priority Sectors) ஒன்ருக இவற்றை அறிவித்து, வாணிக வங்கிகளும் இவற்றிற்கு விரும்பி நிதியளிக்குமாறு செய்துள்ளது; இவற்றின் உற்பத்தி, மேலாண்மை, போட்டித் திறன் ஆகியவை உயர பல வசதிகளைச் செய்து வருகிறது.

(5) பொருளாதார நெருக்கடி, ஏற்ற இறக்கங்கள் ஏற்படும்போழ்து பேரமைப்புக்கள் சரிந்து விடும். ஆனல்

தனி வாணிகர் சரிவுறுவது அரிது. பெரும்புயலில் மரங்கள் வீழும், நாணல் வீழுமோ?

இவை தவிர, இந்தியாவில் நிலவி வரும் சமுதாய, பொருளாதார நிலைமைகளும் நிலவியல் அமைப்பும் தனி வாணிகம் நிலைத்திருக்கப் பெரிதும் உதவியாக இருக்கின்றன. இயல்பாகவே, நம் மக்கள் தனித்தியங்கும் போக்குடையவர்கள், பழைமையில் நாட்டமுள்ளவர்கள், மாறுதல்களை விரும்பாதவர்கள். 'கொள்ளைக்குப் போனாலும் கூட்டு ஆகாது' என்ற எண்ணம் நம் மக்கள் உள்ளத்தில் ஆழமாகப் பதிந்திருப்பதைக் காணலாம். அண்மைக் காலம் வரை பொருளாதார முன்னேற்றம் புறக்கணிக்கப்பட்டதாலும், மக்கள்தொகை இடைவிடாது விரைவாகப் பெருகி வருவதாலும், நாட்டின் தலா வருமானம் (Per Capita Income) மிகத் தாழ்வாக இருப்பதைக் காணலாம். பெரும்பான்மையான மக்களுடைய சேமிப்புத் திறன் குறைவாகவும் முதலீட்டுத் திறன் இன்னும் குறைவாகவும் இருப்பதால், முதல் ஆக்கமும் (Capital formation) குன்றிய அளவே, மெதுவாக ஏற்படுகிறது. எனவே, பெருந்தொழில்கள் எழுவதற்கும் நிறுமங்கள் போன்ற பேரமைப்புக்கள் உருவாவதற்கும் போதுமான ஆதரவு இல்லாத இந்த நிலையில் தனி வாணிக அமைப்பும் கூட்டாண்மையும் செழித்தோங்குவதில் வியப்பேதுமில்லை.

மேலும், இந்தியா ஒரு பரந்த நாடு, இலட்சக்கணக்கான கிராமங்களையும் சிற்றூர்களையும் பரவலாகக் கொண்ட நாடு. நவீனப் போக்குவரத்து வசதிகளுக்கு எட்டாத பல ஊர்கள் இன்னும் இருக்கின்றன. இங்கு வாழும் மக்களுக்குத் தேவையான பொருள்களை அளிப்பதற்கும், அவர்கள் உற்பத்தி செய்யும் பொருள்களை வாங்குவதற்கும் தனி வாணிகரே சிறந்தவர்; அவர்களது சிற்றளவு உற்பத்திக்கும் தனி வாணிக அமைப்பே ஏற்றது.

எனவே, தனி வாணிகம் என்றென்றும் மறையாது; அதற்குரிய இடம் சமுதாய, பொருளாதார அமைப்பில் என்றும் இருப்பது திண்ணம். ஆயினும் காலப்போக்கிற்கேற்ப தனி வாணிகர் தமது வாணிகமுறைகளை நவீனப்படுத்திக் கொள்ள வேண்டியது இன்றியமையாதது.

6. கூட்டாண்மை

(Partnership)

தொழிலமைப்பு வளர்ச்சியின் வரலாற்றில் தனி வாணிகத்திற்கு அடுத்த நிலையில் கூட்டாண்மை தோன்றியிருக்க வேண்டும். மக்கட் பெருக்கம், நாகரிக வளர்ச்சி, போக்குவரத்து முன்னேற்றம் இவைகளின் விளைவாகத் தொழில்களின் அளவும் வகைகளும் பெருகியபோது, தனி வாணிக வடிவம் ஈடுகொடுக்க முடியாமல் போயிற்று. பன்மர் ஒன்றுகூடிப் பெருமளவில் தொழில்களைத் தொடக்கி நடத்த வேண்டிய தேவை ஏற்பட்டது. 'தேவை கண்டுபிடிப்புகளின் தாய்'. எனவே, காலப்போக்கில் கூட்டாண்மை, கூட்டுப்பங்கு நிறுமம், கூட்டுறவுச் சங்கங்கள், தொழிற் சேர்க்கைகள் போன்றவை படிப்படியாகப் பரிணமித்தன. நட்ட அச்சத்தைக் கூட்டாகப் பகிர்ந்து கொள்ளும் வாய்ப்பு, வரையறுத்த பொறுப்பு போன்றவை இந்த எழுச்சிக்கு ஊட்டம் அளித்தன. பலவகைத் தொழிலமைப்பு வடிவங்களுக்குப் 'பொருளாதாரப் பொருத்தம் தந்தை, சட்டம் தாய்' என எல்.எச். ஹனே (L. H. Haney) கூறியிருப்பது மிகப் பொருத்தமானதே.

தனி ஒருவரது உடைமையுரிமையின் அடிப்படையில் தோன்றுவது தனி வாணிகம். குழு உடைமையுரிமையின் (Group ownership) அடிப்படையில் எழுந்தவை கூட்டாண்மை, நிறுமம், கூட்டுறவுச் சங்கம், தொழிற்சேர்க்கை போன்ற அமைப்புகள்; அவற்றுள் முதல் மூன்றும் குழு உடைமையுரிமையின் முதல்நிலை வடிவங்கள் (Primary forms) — அதாவது இருவரோ பன்மரோ ஒன்று கூடித் தொடங்கும் தொழில் வடிவங்களாகும் அவை; இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட முதல்நிலை வடிவத் தொழிலமைப்புகள் ஒன்றாகச் சேர்ந்து பெரிய, புதிய தொழிலமைப்பு ஒன்றை — தொழிற் சேர்க்கை அமைப்பு ஒன்றை — தோற்றுவிக்கும்பொழுது, அவற்றை இரண்டாம்நிலை குழு உடைமையுரிமை வடிவங்கள் என வழங்குகிறோம்.

தம் ஒருவரால் தொழில் வளர்ச்சிக்கு ஈடு கொடுக்க முடியாத பொழுது, தனி வாணிகர் ஓரிரு வெளி ஆள்களைக் கூட்டுச் சேர்த்துக்கொள்வதை நாம் பார்க்கிறோம். பெரும்பாலான கூட்டாண்மைகள் தொடக்கத்தில் இவ்வாறு தோன்றியவைதாம். தனி வாணிகத்தின் கிளைப்பே கூட்டாண்மை என்று கூறுதல் மிகையாகாது.

தொழில் வெற்றிக்குத் தேவையான திறமைகள், பண்புகள் அனைத்தையும் ஒருவரே பெற்றிருத்தல் அரிது. பணமிருப்ப வரிடம் திறமையும், திறமையிருப்பவரிடம் பணமும் இல்லா திருக்கலாம். மேலும், பல துறைகளைக் கொண்ட ஒரு தொழிலில் பன்மர் கூட்டாக ஈடுபட வேண்டிய தேவை எழுகிறது; அப் பொழுதுதான் ஒவ்வொரு துறையிலும் ஒருவர் சிறப்புக் கவனம் செலுத்த இயலும்; வேலைப் பகிர்வு தொழிலைச் சிறப்பாகச் செய்வதற்கு உதவியாக இருக்கும். அதுபோலவே, பல கிளை களைக் (branches) கொண்ட தொழிலிலும் கூட்டாண்மையின் தேவை மிகுகிறது. பெருமளவு முதல், பெருமளவு நிருவாக ஆற்றல், சிறப்புத் தேர்ச்சி, வேலைப் பகிர்வு, நட்டஅச்சப்பகிர்வு போன்ற தேவைகள் கூட்டாண்மை எழுச்சிக்கும் வளர்ச்சிக்கும் வித்திட்டிருக்கின்றன.

கூட்டாண்மையின் பொருளும் அடிப்படை அம்சங்களும்

ஒப்பந்தம் செய்யவல்ல ஆள்கள் இருவரோ அதற்கு மேற் பட்டோரோ சட்டம் தடை செய்யாத தொழில் ஒன்றை, நடத்தவும் அதில் உண்டாகும் இலாபத்தைப் பகிர்ந்துகொள்ள வும் உடன்படும்பொழுது கூட்டாண்மை உருவாகிறது.

'அனைவருமோ அனைவரின் சார்பில் அவர்களில் எவரோ, ஒரு தொழிலை நடத்தவும், அதில் ஏற்படும் இலாபத்தைப் பங் கிட்டுக் கொள்ளவும் உடன்பட்டால், அந்த ஆள்களிடையே ஏற்படும் உறவு கூட்டாண்மை' என்று 1932ஆம் ஆண்டு இந்தியக் கூட்டாண்மைச் சட்டம் (பிரிவு 4) வரைவிலக்கணம் கூறுகிறது. கூட்டாண்மையில் சேரும் ஆள்கள் தனித்தனியாகக் 'கூட்டாளி கள்' என்றும், தொகுப்பாக 'நிறுவனம்' (Firm) என்றும் அழைக்கப் பெறுகின்றனர். எந்தப் பெயரில் அந்தத் தொழில் நடைபெறுகிறதோ, அதை 'நிறுவனப்பெயர்' என்று கூறுகிறோம். வசதி பற்றி அதை நிறுவனம் என்று அழைக்கின்றோமே தவிர அதற்கென்று எந்த உரிமையும் கடமையும் இல்லை.

இந்த வரைவிலக்கணத்தை ஆராய்ந்தால், எந்த நோக்கத்தோடு கூட்டாண்மைகள் தோற்றுவிக்கப்படுகின்றன, அவற்றின் அடிப்படை அம்சங்கள் யாவை என்பது புலனாகும்.

அடிப்படை அம்சங்கள்

கூட்டாண்மையின் அடிப்படை அம்சங்களாவன :

(1) ஒப்பந்த உறவு : ஒப்பந்தத்தினால் மட்டுமே கூட்டாண்மையை உருவாக்க இயலும். இந்த ஒப்பந்தம் வாய்மொழியானதாகவோ, எழுத்தால் அமையப்பெற்றதாகவோ இருக்கலாம். அன்றி, கூட்டாளிகளின் நடத்தையிலிருந்து தொக்கி வெளிப்படும் உட்கிடை (Implied) ஒப்பந்தமாகவும் இருக்கலாம். ஆனால், இந்துக் கூட்டுக் குடும்ப நிறுவனத்தைப்போல் சட்ட இயக்கத்தால் (Operation of law) எழுவது அன்று. கூட்டாளிகளிடையே நிலவும் உறவு ஒப்பந்த உறவாகும். பிறப்பு நிலையால் தோன்றும் உறவன்று. ஒப்பந்தம் செய்துகொள்ளத் தகுதியுடையவர்களே கூட்டாளிகளாகச் சேரமுடியும். கூட்டாண்மையை உருவாக்க முடியும். ஒப்பந்தத் தகுதியற்ற இளவர் (Minor) கூட்டாண்மை அமைக்க முடியாது; கூட்டாளிகளாகவும் முடியாது. இருப்பினும் முன்பே உருவான கூட்டாண்மை அமைப்பில் பயன்துய்க்கும் பொருட்டு அவர்களைச் சேர்த்துக் கொள்ளலாம். தவிர, கூட்டாளிகள் தாமாகவே, பிறருடைய வலுக்கட்டாயமின்றிக் கூட்டாண்மை ஒப்பந்தம் செய்துகொள்ள வேண்டும்.

(2) இருவர் அல்லது பன்மர் : கூட்டாண்மை ஒப்பந்த வழி எழுவதால், அதை அமைப்பதற்குக் குறைந்தபட்சம் இருவராவது ஒன்றுசேர வேண்டும். கூட்டாண்மையில் அதிகப்பட்சம் எத்தனை பேர் சேரலாம் என்பதைப் பற்றிக் கூட்டாண்மைச் சட்டம் ஏதும் சொல்லவில்லை. நிறுமச் சட்டத்தின் 11ஆம் பிரிவுதான் இந்த உச்சவரம்பை வரையறுக்கிறது. வங்கித்தொழில் செய்யும் கூட்டாண்மையில் அதிகப்பட்சம் 10 கூட்டாளிகளும், பிற தொழில்களில் ஈடுபட்டுள்ள கூட்டாண்மையில் 20 பேர்களும் இருக்கலாம். இந்த எண்களுக்கும் மேலான உறுப்பினர்களைக் கொண்ட சங்கங்களையும் கூட்டாண்மைகளையும் 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டத்தின் (The Companies Act of 1956) கீழ் அல்லது பிற சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்துகொள்ள வேண்டும். இன்றேல், சட்டமுரணான (Illegal) சங்கங்களாக அவை கருதப்படும். தவிர, சட்ட ஆள்கள் மட்டுமே கூட்டாளிகளாகச் சேரமுடியும். சட்ட ஆளுமை இல்லாத நிறுவனங்களோ சங்கங்களோ கூட்

டாண்மையில் கூட்டாளிகளாகச் சேர இயலா. இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட இந்துக் கூட்டுக் குடும்பங்கள் ஒன்றாகச் சேர்ந்து கூட்டாண்மை அமைக்கும்பொழுது, கூட்டாளிகளின் அதிகப்பட்ச எண்ணிக்கைக் கணக்குக்கு அவைகளின் வயது வந்த உறுப்பினர் களின் (Adult members) எண்ணிக்கை மட்டுமே எடுத்துக் கொள்ளப்படும்.

(3) தொழில் செய்ய: கூட்டாண்மை ஒப்பந்தம் ஏதாவது ஒரு தொழில் நடத்துவதற்காகச் செய்யப்படுதல் வேண்டும். தொழில் நடத்தாத கூட்டு, கூட்டாண்மை என்ற தகுதியைப் பெற முடியாது. கூட்டாண்மையும் தொழிலும் இரண்டற இணைந்திருக்கின்றன. இலாபங்கருதிச் சரக்கு உற்பத்தி செய்தலோ, விற்பனை செய்தலோ, பணிபுரிதலோ தொழில் ஆகும். எனவே, வாடகைக்கு விடுவதற்காக இருவர் கூடிக் கார் ஒன்று வாங்கினால் அந்தக் கூட்டு, கூட்டாண்மை எனப்படும்; அன்றி, சொந்தப் பயனுக்காக அந்த இருவரும் அதை வாங்கியிருந்தால், இணையுரிமை (Co-ownership) என்று அந்தக் கூட்டு பெயர் பெறுமே தவிரக் கூட்டாண்மையாகாது. கூட்டாண்மை வேறு, இணையுரிமை வேறு; முந்தையது தொழிலை அடிப்படையாகக் கொண்ட கூட்டு; பிந்தியது தொழில் நோக்கமற்ற கூட்டு.

(4) இலாபம் ஈட்டிப் பங்கிட்டுக் கொள்ள: தொழில் நடத்துவதற்கும் அதில் உண்டாகும் இலாபத்தைப் பங்கிட்டுக் கொள்வதற்கும் கூட்டாண்மை அமைக்கப்படுவது தெளிவு. 'தொழில்' என்பது இலாபநோக்கத்தை உட்கொண்ட செயல் என முதலாம் அத்தியாயத்தில் கண்டோம். இலாப நோக்கம் இணையாத செயல் தொழிலாகாது. இலாபம் பங்கிட்டுக்கொள்ளக் கூட்டாளிகள் செய்து கொள்ளும் ஒப்பந்தம் கூட்டாண்மையின் அடிப்படை அம்சங்களில் ஒன்றாகத் திகழ்கிறது. இருப்பினும் கூட்டாண்மை இலாபத்தில் பங்குபெறும் அனைவரும் கூட்டாளி களாகவே இருத்தல் வேண்டும் என்ற தேவையில்லை. சில நேரங் களில் கூட்டாண்மை நிறுவனத்தின் மேலாளருக்கும், அதன் கடனாளருக்கும் இலாபத்தில் பங்கு தரப்படுகிறது. எனினும், அவர்கள் கூட்டாளிகளல்லர். ஏனெனில், அவர்கள் நலனும் கூட்டாண்மையின் நலனும் ஒன்றானவையல்ல. நல முரண்பாடு (Conflict of interest) இந்த இருதரப்பாரிடையே நிலவுவது கண் கூடு. மாறாக, கூட்டாளிகளிடையே நலப்பொதுமை (Community of interest) இருப்பது அறியற்பாலது. மேலும், இலாபப் பகிர்வைத் தான் சட்டம் வற்புறுத்துகிறதேயொழிய நட்டப் பகிர்வைப் பற்றி மௌனம் சாதிக்கிறது. எனவே, ஒவ்வொரு கூட்டாளிக்

கும் இலாபத்தில் பங்கு இருக்க வேண்டும். நட்டத்தில் பங்கு இருக்க வேண்டிய அவசியம் இல்லை. இலாபத்தில் மட்டுமே பங்குள்ள, நட்டத்தில் பங்கேதுமில்லாத கூட்டாளிகள் (Partner in Profits only) இருப்பது நாம் அறியாததன்று. பொதுவாக, கூட்டாளிகள் இலாபம், நட்டம் இரண்டிலும் பங்கு கொள்வர். தவிர, இலாபநோக்கமற்ற கூட்டமைப்புகள் கூட்டாண்மையாகா. எடுத்துக்காட்டாக அறக்கொடை (Charity) அளிப்பதற்காக ஏற்படுகின்ற கூட்டு, கூட்டாண்மையன்று.

(5) கூட்டாளிகள் அனைவரும் அல்லது அனைவர் சார்பாக அவர்களுள் எவரேனும் கூட்டாண்மைத் தொழிலை நடத்துதல்: கூட்டாளிகள் அனைவருக்கும் கூட்டாண்மைத் தொழில் மேலாண்மையில் பங்குகொள்ள உரிமையுண்டு. உரிமையிருப்பினும் ஓரிரு கூட்டாளிகளுக்கு மேலாண்மையில் ஈடுபட நேரமோ திறமையோ இல்லாமல் இருக்கலாம். அந் நிலையில் அனைவர் சார்பிலும் சில கூட்டாளிகள் மட்டும் கூட்டாண்மைத் தொழிலை மேலாண்மை செய்வதை நாம் காணலாம். எனவே, மேலாண்மை உரிமையைக் கூட்டாளிகளிடமிருந்து ஒப்பந்தம் மூலமாக பறிப்பது கூட்டாண்மையின் முக்கிய அடிப்படையை வீழ்த்தி விடுவதற்கு ஒப்பாகும். பொதுநிருவாகம் அல்லது பரஸ்பரமுகமை (Mutual agency) கூட்டாண்மையின் மைய அம்சமாகக் கருதப்படுகிறது. ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் ஒரே சமயத்தில் முதல்வராகவும் (Principal), முகவராகவும் (Agent) விளங்குகிறார்; கூட்டாண்மையின் சார்பாகத் தாம் செய்யும் செயல்களுக்குப் பிற கூட்டாளிகளும் பொறுப்பேற்கின்றனர் என்ற நிலையில் அவர்களின் முகவராகவும், அதே சூழ்நிலையில் அவர்கள் செய்யும் செயல்களுக்குத் தாமும் பொறுப்பாளியாகிறார் என்று நோக்கும்பொழுது அவர்களின் முதல்வராகவும் திகழ்கிறார்.

இந்த அடிப்படை அம்சங்கள் ஐந்தும் இணைந்திருந்தால்தான் அந்த அமைப்புக் கூட்டாண்மையாகக் கருதப்படும்.

கூட்டாண்மையின் பிற இயல்புகள்

(1) நிறுவனம் ஒரு சட்டமுறை ஆள் அன்று: வசதி பற்றிக் கூட்டாளிகளை மொத்தமாகக் குறிப்பிடும்பொழுது 'நிறுவனம்' என அழைக்கிறோமேயன்றி, சட்டத்தில் அதற்கென்று தனி ஆளுமையோ, தோற்றமோ இல்லை; கூட்டாளிகளைத் தவிர்த்து, அதற்கென்று தனியாக உரிமையோ, கடமையோ, பொறுப்போ எதுவும் கிடையாது.

(2) தொக்கிய முகமை : ஒவ்வொரு கூட்டாளிக்கும், கூட்டாண்மை நிருவாகத்தில் பங்குகொள்ள உரிமையுண்டு என முன்பு கண்டோம். நிறுவனத்தின் சார்பாகவும் பிற கூட்டாளி களின் சார்பாகவும் கூட்டாண்மைத் தொழிலின் இயல்பான போக்கில் (in the ordinary Course), நிறுவனத்தின் பெயரில் காரி யங்களைச் செய்ய ஒவ்வொரு கூட்டாளிக்கும் உரிமையுண்டு; இச் செயல்கள் நிறுவனத்தின் செயல்களாகக் கருதப்படும்; இச் செயல்களுக்கு எல்லாக் கூட்டாளிகளும் பொறுப்பாவர். கூட் டாண்மை ஒப்பந்தம் மூலமாகக் கூட்டாளிகள் இந்த உரிமையை வெவ்வேறு அளவுகளில் இழக்க உடன்பட்டிருப்பர். இந்த வரையறைகள் மூன்றும் தரப்பாருக்குத் தெரிவது எங்ஙனம்? நிறுவனமே முன்வந்து கூட்டாளி—உரிமை மீதுள்ள வரை யறைகளை வெளியிடலாம். அவ்வாறு வெளியிடாதவரை, ஒவ் வொரு கூட்டாளிக்கும் தொழிலின் இயல்பான போக்கில் ஏற்படும் எல்லாக் காரியங்களையும் செய்ய அதிகாரம் உண்டு என மூன்றும் தரப்பார் (third parties) ஊகித்துக் கொள்ளலாம். மூன்றும் தரப்பாரைப் பொறுத்தவரை ஒவ்வொரு கூட்டாளிக்கும் உள்ள இந்த அதிகாரத்திற்கு 'உட்கிடை அதிகாரம்' (Implied authority) என்று பெயர். இந்த அதிகார வரம்பிற்கு வெளித்தோற்ற அல்லது வெளிவேட அதிகாரம் (Apparent or Ostensible authority) என்றும் பெயர். இந்த அதிகார வரம்பு, ஒரு நெருக்கடியில் அந்த நிறுவனத்தை இழப்புகளிலிருந்து காப்பாற்றும் பொருட்டு ஒவ் வொரு கூட்டாளியும் செய்யும் செயல்களையும் உட்படுத்தியது. எனவே, தொழிலின் இயல்பான போக்கில் மட்டுமன்று, ஒரு நெருக்கடியிலும் ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் தமது உட்கிடை முகவராகக் கருதப்படுவர் என்ற உண்மையையும் அதனுல் ஏற்படத் தக்க விளைவுகளையும் பிற கூட்டாளிகள் உணர வேண்டும். அவ் வாறுயின், கூட்டாளிகளிடையே நிலவும் உள்நிலைமை என்ன என்று அறிய வேண்டாமா? ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் ஒப்பந் தப்படி தமது உண்மையான (actual) அதிகார வரம்பிற்குட் பட்டுத்தான் செயல்புரிய வேண்டும். இந்த வரம்பை மீறும் ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் அதனுல் பிற கூட்டாளிகளுக்கு ஏற்படும் நட்டத்தை ஈடுசெய்யக் கடமைப்பட்டவர். 'உட்கிடைமுகமை' என்ற பண்பு கூட்டாண்மையைப் பிற ஒத்த அமைப்புகளிலிருந்து (இணை—உடைமையுரிமை, இந்துக் கூட்டுக் குடும்ப நிறுவனம்) பிரித்துக் காட்டுகிறது.

(3) வரையறுப் பொறுப்பு : கூட்டாண்மைக் கடன் களுக்கு ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் இணையாகவும் தனித்தனியாக வும் பொறுப்பாவார். கூட்டாண்மையில் ஒவ்வொருவரும் இட்ட

முதல் மட்டுமன்று அவர்களுடைய தனிச் சொத்துக்களும் இக் கடன்களுக்குப் பொறுப்பாகும். ஒவ்வொருவரும் பிற ஒவ்வொரு கூட்டாளியின் செயல்களுக்கும்—நிறுவனச் செயல்கள் (acts of the firm) என்று கருதப்படும் செயல்களுக்கு — ஏன் அவர்கள் செய்யும் மோசடிகளுக்கும் (frauds), கையாடல்களுக்கும், தவறுகளுக்கும் பொறுப்பாகிறுர் என்று அறியும்போது அவர்களது பொறுப்பளவு பயங்கரமாக உயர்வதைப் பார்க்கலாம். நிறுவனத்தின் கடனாளர்கள், கடனை அடைக்கப் போதுமான சொத்துகள் அந்த நிறுவனத்தில் இல்லாத நிலையில், யாராவது ஒரு கூட்டாளியின் தனிச் சொத்திலிருந்து கடன் முழுவதையும் வசூலிக்கலாம். அவ்வாறு, தமது பங்கிற்கு மேலாகப் பொறுப்புத் தீர்த்த கூட்டாளி பிற கூட்டாளிகளிடமிருந்து விகிதாசாரப்படி பணம் பெறலாம். வரையறையற்ற பொறுப்பிலிருந்து சில கூட்டாளிகளுக்கு விலக்கு அளிக்கும் வண்ணம் கூட்டாளிகள் தமக்குள் செய்து கொள்ளும் ஒப்பந்தம் அதுபற்றி அறியாத வெளி ஆளைக் கட்டுப்படுத்தாது.

(4) இயன்ற அளவு நன்னம்பிக்கை : பரஸ்பர நம்பிக்கையே கூட்டாண்மையின் உயிர்நாடி; அதன் தோற்றத்திற்கே காரணமாகத் திகழும் ஆணிவேர். 'மனைவியைத் தேர்ந்தெடுப்பதற்குக் காட்டும் கவனத்தையும் விழிப்பையும் கூட்டாளியைத் தேருவதற்கும் காட்டவேண்டும்' என்ற கூற்று நகைச்சுவை பற்றிக் கூறியதன்று. ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் கூட்டாண்மை விவகாரங்களில் மிக்க நேர்மையாகவும், நாணயமாகவும், இயன்ற அளவு நன்னம்பிக்கையுடனும் நடந்துகொள்ள வேண்டுவது அவர்களது தலையாய கடமை. இது சட்டக்கடமை மட்டுமன்று. அறநெறிக் கடமையுமாகும். தாம் செய்த செயல்களுக்கான உண்மையான கணக்கு அளிப்பதும் கூட்டாண்மை பற்றித் தாம் அறிய நேர்ந்த செய்திகளைப் பிறருக்கு வெளியிடுவதும் இக் கடமையின் முக்கியமான அம்சங்களாகும். கூட்டாண்மை ஒப்பந்தம், இயன்ற அளவு நன்னம்பிக்கை (utmost good faith) என்ற அடிப்படையில் எழும் ஒப்பந்தங்கள் என்ற வகையைச் சார்ந்தது.

(5) உரிமை மாற்றத் தடை : கூட்டாண்மை கூட்டாளிகளிடையே நிலவும் பரஸ்பர நம்பிக்கையின்பால் எழுவதால், அந்த அமைப்பில் தமக்குள்ள நலஉரிமையை (Interest) எந்த ஒரு கூட்டாளியும் வெளிஆள் ஒருவருக்கு, பிற கூட்டாளிகளின் ஒருமனதான இசைவின்றி, உரிமைமாற்றம் செய்யவோ, அதன் மூலம் அந்த ஆளைத் தமது இடத்தில் அமர்த்தவோ கூடாது.

(6) முதல் செலுத்துதல் : நடைமுறையில் ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் தாம் இட ஒப்புக்கொண்ட முதல், உழைப்பு, திறமை இவற்றைக் கூட்டாண்மைக்கு அளித்தாலும், ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் கட்டாயம் முதலிடவேண்டும் என்று சட்டம் வற்புறுத்துவதில்லை. சிலரிடம் பணமிராது. ஆனால், ஆற்றலும், கூர்மதியும் வாய்க்கப் பெற்றவராக, வாணிக நுட்பம் அறிந்தவராக இருப்பர்; கூட்டாண்மையில் சேருவதற்கு இவர்களுக்கு வாய்ப்பே அளிக்காமல் இருப்பது நீதியன்று; மேலும் தமது விருப்பம்போல், சட்டத்திற்கு முரணாகா வகையில் எந்த விதமான ஒப்பந்தமும் செய்து கொள்வதற்குக் கூட்டாளிகளுக்கு விருப்புரிமை (liberty) தருவதுதான் நீதி. தவிர, பணக்காரர்களுக்குப் பணம் முதலாக அமைவதுபோல, மதிவாணருக்குத் திறமை, 'முதலாக' அமைகிறது என்று கொள்வதும் பொருத்தமுடையது.

(7) இலாபப் பகிர்வு விகிதம் : கூட்டாண்மை ஒப்பந்தத்தின் ஓர் அம்சமாக இலாப நட்டப் பகிர்வு விகிதத்தைக் கூட்டாளிகள் நிர்ணயித்துக் கொள்வது வழக்கம். இதுபற்றிக் கூட்டாளிகள் எந்த முடிவும் எடுக்காதிருப்பின் இலாப நட்டத்தைச் சமமாகப் பகிர்ந்துகொள்ள அவர்கள் ஒப்புக்கொண்டார்கள் எனப் பொருள். இலாபப் பகிர்வு விகிதமும் அவர்கள் இட்டுள்ள முதல் விகிதமும் ஒன்றாக இருக்க வேண்டிய அவசியம் இல்லை.

(8) முதல் மீது வட்டி : கூட்டாளிகளுடைய முதல் மீதும், அவர்களுடைய எடுப்புகள் (Drawings) மீதும் வட்டி கணக்கிட வேண்டுமா என்பது அவர்களுடைய ஒப்பந்தத்தைப் பொறுத்திருக்கிறது. சில நேரங்களில் முதல்மீது வட்டியும் எடுப்புகள்மீது வட்டியில்லாதும் இருக்கலாம். சட்டம் இவற்றை வற்புறுத்துவதில்லை; காரணம் முதல்மீதுதான் இலாபம் பெறுகிறார்களே, வட்டியும் எதற்காக என்ற எண்ணமாக இருக்கலாம். இருப்பினும் இலாபப் பகிர்வு விகிதமும் முதல் விகிதமும் ஒன்றாக இல்லாத போது, இலாப விகிதத்திற்கும் மேலாக முதல் அளித்துள்ள கூட்டாளிகளுக்கு இழப்பேற்படாமல் காக்கும்பொருட்டு, முதல் மீது வட்டி வழங்குவது வழக்கம்.

(9) கூட்டாளியின் கடன்மீது வட்டி : சில நேரங்களில் கூட்டாளிகள் தமது கூட்டு நிறுவனத்திற்குக் கடனளிப்பது வழக்கம். தாம் தர ஒப்புக்கொண்ட முதலுக்குமேல் கூட்டாண்மையில் அவர்கள் இடும் பணம் அனைத்தும் கடனாகக் கொள்ளப்படும். இதற்கு வட்டி வழங்குதல் முறையானது மட்டுமன்று, தேவை

யானதுங்கூட. கூட்டாண்மை ஒப்பந்தங்கள் இந்தக் கடன்மீது வழங்க வேண்டிய வட்டி விகிதத்தைப் பெரும்பாலும் நிர்ணயம் செய்யும்; இல்லையேல் அதன்மீது 6 விழுக்காடு வட்டி வழங்கச் சட்டம் அனுமதிக்கிறது. கூட்டாளிகள் நிருணயிக்கும் வட்டி இந்த ஆறு விழுக்காட்டுக்கு மிகையானதாகவோ குறைவானதாகவோ இருக்கலாம். கடனீந்த கூட்டாளி அதைத் திருப்பிச் செலுத்துமாறு நிறுவனத்தைக் கேட்கலாம். நிறுவனத்தைக் கலைக்கும்பொழுது, வெளி ஆள்களுடைய பொறுப்புகள் முழுவதும் தீர்த்த பிறகுதான் கூட்டாளிகள் அளித்த கடன் செலுத்தப்படும்.

(10) கூட்டாளிகளுக்கு ஊதியம் : நிறுவனத்திற்காகத் தமது முழுநேர உழைப்பைத் தரும் கூட்டாளிகளுக்கு மாத அல்லது ஆண்டு அடிப்படையில் ஊதியம் வழங்கக் கூட்டாண்மை ஒப்பந்தம் வகை செய்யலாம். கூட்டாண்மை ஒப்பந்தம் இதற்கு வகை செய்யவில்லையென்றால் எந்தக் கூட்டாளியும் ஊதியம் பெற இயலாது.

(11) கூட்டாளி சேர்ப்பும் விலகலும் : சட்டம் விதித்துள்ள உச்சவரம்பை மீறுதவரை, புதுக் கூட்டாளிகளைக் கூட்டாண்மையில் சேர்த்துக் கொள்ளலாம்; ஆனால், அதற்குக் கூட்டாளிகள் அனைவரும் இசைவு தரவேண்டும் அல்லது தொடக்கத்தில் ஒப்பந்தம் செய்யும்பொழுதே புதுக் கூட்டாளிகளைச் சேர்த்துக் கொள்வதற்கு உடன்பட்டிருக்க வேண்டும். கூட்டாண்மை ஒப்பந்தம் அதற்கு வகை செய்திருந்தாலோ பிற கூட்டாளிகளுடைய இசைவின்பேரிலோ, ஒவ்வொரு கூட்டாளிக்கும் கூட்டாண்மையிலிருந்து விலக உரிமையுண்டு. அது விருப்புமுறிக் கூட்டாண்மையாயின் (Partnership at will), பிற கூட்டாளிகளுக்குத் தக்க அறிவிக்கை கொடுத்துவிட்டு அதிலிருந்து விலக ஒவ்வொரு கூட்டாளிக்கும் உரிமையுண்டு.

(12) ஒருமனதான இசைவு : மேலாண்மையில் ஈடுபட ஒவ்வொரு கூட்டாளிக்கும் உரிமையுண்டு. தொழில் பற்றிய எல்லாச் செய்திகளிலும் ஒவ்வொரு கூட்டாளியின் கருத்தையும் அறியவேண்டும்; தமது கருத்தைக் கூற அவர்களுக்கு உரிமையுண்டு. சாதாரணச் செய்திகளைப் பெரும்பான்மையர் கருத்துப்படி முடிவு செய்யலாம். கூட்டாளிகளைச் சேர்த்தல், தொழில் மாற்றம், கொள்கைகளைத் தீர்மானித்தல் போன்ற அடிப்படைச் செய்திகளைப் பற்றிய முடிவெடுக்க அனைவருடைய ஒருமனதான இசைவு தேவை.

(13) போட்டித் தொழில்: நிறுவனத்திற்குப் போட்டியாக அதன் கூட்டாளிகள் தொழில் நடத்தக்கூடாது. அவ்வாறு செய்தால் அதில் உண்டாகும் இலாபத்தை நிறுவனத்திற்குத் தந்துவிட வேண்டும். அதில் நட்டமேற்பட்டால், நிறுவனம் அதற்குப் பொறுப்பாகாது.

கூட்டாண்மை ஆவணம் (Partnership Deed)

கூட்டாண்மை ஒப்பந்தத்தால் எழுவது என்றும், இந்த ஒப்பந்தம் வாய்மொழியானதாகவோ, எழுதப்பெற்றதாகவோ செயல்களிலிருந்து உய்த்தறியற்பாலதாகவோ இருக்கலாம் என்றும், கூட்டாண்மை உறவு பரஸ்பர நம்பிக்கையின்பால் தோன்றுவது என்றும் கண்டோம். இந்த நம்பிக்கை, நட்பு, கனிவு அனைத்தும் என்றென்றும் நிலைத்திருப்பதில்லை. தொடக்கத்தில் இனிய நண்பர்களாக இருக்கும் கூட்டாளிகள் சின்னாள்களில் கருத்து வேறுபட்டுப் பகைவர்களாக மாறினாலும் வியப்பில்லை. கூட்டாளிகளிடையே பூசல்கள் தோன்றி வன்பகைமை ஏற்படுவதை அனுபவத்தில் நாம் காணுகிறோம். பெரும்பான்மையான பூசல்களுக்குக் காரணம் ஒப்பந்தம் பற்றிய கருத்துவேற்றுமை. நண்பர்களாக இருக்கும்போது தாம் செய்துகொண்ட ஒப்பந்தம் பற்றிப் பகைவர்களாக மாறும்போது கருத்து வேற்றுமை ஏற்படலாம். கருத்துவேற்றுமை முதிர்ந்து பிணக்காக மாறினால் அது கூட்டாண்மை அழிவுக்கே வித்தூன்றி விடும். மனிதர்களது நினைவாற்றல் தளர்வுறத் தக்கது. இவற்றிற்கு இடந்தராதவாறு ஒப்பந்தத்தை எழுத்தால் எழுதிக்கொள்வது முன்மதியும், அனுபவமும் நமக்குக் கற்பிக்கும் பாடமாகும். எழுத்தால் அமைந்த ஒப்பந்தமாயினும் அது விரிவாக, தெளிவாக எழுதப்பெறவில்லையாயின் வெவ்வேறு சரத்துகளின் பொருள்பற்றிப் பூசல் எழலாம். எனவே, ஒப்பந்தம் எழுத்தால் அமையவேண்டும்; விரிவாகவும், தெளிவாகவும், முன்னுணர்வோடும் எழுதப் பெறுதல் வேண்டும்; தொழில்நோக்கம், கூட்டாளிகளின் உரிமைகள், கடமைகள், அதிகாரங்கள் போன்ற கருத்து வேற்றுமைக்கு இடந்தரும் செய்திகளைப் பலமுறை எண்ணிப் பார்த்துத் தெளிவுபெற்றபின் ஒப்பந்தத்தில் சேர்க்க வேண்டும்; அனுபவமிக்க வழக்கறிஞரைக்கொண்டு ஒப்பந்தம் எழுதப்பெறுவது சாலச்சிறந்தது; இந்திய வில்லைச் சட்டப்படி (Indian Stamps Act) அதில் வில்லை பதிக்கப்பெற வேண்டும். எழுத்தால் அமைந்த கூட்டாண்மை ஒப்பந்தம், கூட்டாண்மை ஆவணம் என்றும், கூட்டாண்மைச் செயல்முறை விதிகள் (Articles of Partnership) என்றும் அழைக்கப்படுகிறது. மேலும், இந்தியக் கூட்டாண்மைச் சட்டத்தின் பெரும்பான்மை

யான விதிகள் அவற்றைப் பற்றி மாறான ஒப்பந்தம் இல்லாத நிலையில்தான் பொருந்தக்கூடியன. சட்ட வழிவகைகளுக்கு (Provisions) மாறாக ஏற்பாடு செய்ய எண்ணியுள்ள கூட்டாளிகள் விரிவாக மட்டுமல்ல எழுத்தாலும் ஒப்பந்தம் செய்துகொள்ளுவது நல்லது.

சிந்தித்து எழுதப்பெற்ற கூட்டாண்மையாவணம் கீழ்க் காணும் செய்திகளைத் தாங்கியிருக்க வேண்டும் :

(1) நிறுவனப் பெயர், கூட்டாளிகளின் பெயர்களும், முகவரிகளும்.

(2) தொழிலின் தன்மையும் காலவரையறையும்.

(3) ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் இடவேண்டிய முதல், அதை இடவேண்டிய முறை.

(4) இலாப நட்டப் பகிர்வு விகிதம்.

(5) நிருவாகப் பொறுப்புப் பகிர்வு.

(6) ஊதியம், எடுப்பு (Drawings) பற்றிய வழிவகைகள்.

(7) முதல், எடுப்பு, கூட்டாளிகள் ஈந்த கடன் இவை மீது வட்டி பற்றிய ஏற்பாடு.

(8) கூட்டாளிசேர்ப்பு, விலகல், மரணம் பற்றிய உடன்பாடு, அந் நிலைகளில் நற்பெயரை மதிப்பிடும் அடிப்படை, வெளியேறும் கூட்டாளிகள், இறந்த கூட்டாளிகள் இவர்கள் கணக்கை எவ்வாறு தீர்ப்பது,

(9) நிறுவனத்தை எந்தெந்தக் காரணங்களுக்காகக் கலைப்பது, அப்பொழுது கணக்குகளைத் தீர்க்க வேண்டிய முறை.

(10) கூட்டாளிகளுக்குள் எழும் தகராறுகளைத் தீர்ப்பதற்கு வகுக்கப்பட்ட இசைவுத் தீர்ப்புமுறை (Arbitration) பற்றிய உடன்பாடு.

கூட்டாண்மையாவணம் தாங்கியுள்ள செய்திகள் நிறுவனத்துக்கு நிறுவனம் மாறுபடலாம். பிரான்சு, இத்தாலி போன்ற நாடுகளில் கூட்டாண்மை ஒப்பந்தம், எழுதப் பெற்றதாக இருக்க வேண்டும் என்று சட்டம் கட்டாயப்படுத்துகிறது. நிறுமத்தின்

அமைப்புமுறையேட்டைப்போல (Memorandum of Association) கூட்டாண்மையாவணம் ஒரு பொதுப்பத்திரம் (Public Document) அன்று; எனவே, அதைப் பற்றி அறியாத வெளிஆள்களை அது கட்டுப்படுத்தாது. ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் கூட்டாண்மை ஆவண நகல் ஒன்றைப் பெற்று வைத்திருத்தல் நல்லது.

கூட்டாண்மைப் பதிவு (Registration of Partnership)

கூட்டாண்மைகளைப் பதிவு செய்வதற்கான வழிவகைகளை நம் நாட்டில் முதன்முதலாக ஏற்படுத்திய சிறப்பு 1932ஆம் ஆண்டு இந்தியக் கூட்டாண்மைச் சட்டத்தைச் சாரும். இச் சட்டம் பதிவு செய்வதைக் கட்டாயப்படுத்தவில்லை; பதிவுபெறாத நிறுவனங்களைச் சில தகவின்மைகளுக்கு (disabilities) உட்படுத்து கிறது — சில உரிமைகளை வற்புறுத்த இயலா நிலையை அந்த நிறுவனங்களுக்கும் அவற்றின் கூட்டாளிகளுக்கும்ஏற்படுத்துகிறது. இந்தத் தகவின்மைகள் பதிவுபெறா நிறுவனங்களுக்கு மிகவும் இடையூறாக இருப்பதால், நடைமுறையில் பெரும்பான்மையான நிறுவனங்கள் தம்மைப் பதிவு செய்து கொள்ளுகின்றன. எனவே, நிறுவனப் பதிவை சட்டம், நேரடியாகக் கட்டாயப்படுத்தவில்லை யாயினும், பதிவு பெறாமல் இருப்பதற்கு தண்டனை ஏதும் விதிக்க வில்லையாயினும், பதிவுசெய்து கொள்வதை மறைமுகமாக இன்றி யமையாததாகச் செய்திருக்கிறது.

பதிவு முறை : ஒவ்வொரு மாநிலமும் நியமித்துள்ள நிறு வனப் பதிவாளரிடம் அந்தந்த மாநிலங்களில் இயங்கும் நிறுவனங் கள் தம்மைப் பதிவு செய்துகொள்ள வேண்டும். பதிவுசெய்து கொள்ள எண்ணும் நிறுவனம், குறிப்பிட்ட வடிவத்தில் வரையப் பட்ட விவரப்பட்டி (Statement of Particulars) ஒன்றைத் தாக்கல் செய்து நிருணயிக்கப்பட்டுள்ள பதிவுக் கட்டணத்தைச் செலுத்த வேண்டும். கூட்டாளிகள் அந்த விவரப் பட்டியலில் கையொப்ப மிட்டிருக்க வேண்டும். (1) நிறுவனத்தின் பெயர்; (2) தொழி லாற்றும் தலைமைஇடம்; (3) தொழிலாற்றும் பிற இடங்கள்; (4) கூட்டாளிகளின் முழுப் பெயர்களும் முகவரிகளும்; (5)கூட்ட டாளிகள் நிறுவனத்தில் சேர்ந்த தேதிகள்; (6) நிறுவனத்தின் காலவரையறை ஆகிய செய்திகளை மேற்கூறிய விவரப்பட்டி தாங்கி யிருக்க வேண்டும். இந்த விவரங்களில் ஏதாவது மாற்றம் ஏற்பட்டால், நியாயமான காலத்திற்குள் அம் மாற்றங்களைப் பதிவாளருக்குத் தெரிவிக்க வேண்டும். பதிவுசெய்யும்பொழுதும், மாற்றங்களை அவ்வப்போது தெரிவிக்கும்பொழுதும் நிறுவனப் பதிவாளர் அதற்கென்று வைத்துள்ள தமது ஏட்டில் (Register)

தேவையான குறிப்புப் பதிவுகளைச் (entries) செய்துகொள்வார்; பதிவேட்டை நாளதுவரையானதாக (Up-to-date) வைத்துக் கொள்ள இவை உதவும். அம் மாநிலத்தில் இயங்கிவரும் நிறுவனங்களைப் பற்றிய தகவல் அறிய விரும்பும் எவரும் குறித்த கட்டணம் செலுத்தி அந்த ஏட்டைப் பார்வையிடலாம். எப் பொழுதுதேவையோ அப்பொழுது நிறுவனத்தைப் பதிவு செய்து கொள்ளலாம். ஒரு நிறுவனத்தைத் தொடங்கும்பொழுதோ, தொடங்கிய சில காலத்துக்குள்ளோ அதைப் பதிவு செய்ய வேண்டும் என்ற காலவரையறை ஏதும் இல்லை. பதிவுபெறு நிறுவனம் என்ற முறையில் தன்னை உற்ற தகவின்மைகளை என்று ஒரு நிறுவனம் உணருகிறதோ, அவற்றால் தீங்குநேரும் வாய்ப்பு என்று ஏற்படுகிறதோ அன்று பதிவுசெய்து கொள்ளலாம். பதிவு செய்தவுடன் இந்த இயலாமைகள் நீங்கும். இருப்பினும் முற்காப்பு கருதித் தொடக்கத்திலேயே பதிவு செய்யப்பெறுவது நல்லது.

பதிவுபெறு நிறுவனங்களை உறும் தகவின்மை

பதிவு செய்வதன் முக்கியத்துவம் பதிவு செய்துகொள்ளா விட்டால் நேரத்தக்க இயலாமைகள் (தகவின்மை) யாவை என்று அறியும்பொழுது விளங்கும். பதிவு பெறுநிறுவனங்களை உறும் தகவின்மைகளாவன :

(1) நூறு ரூபாய்க்கு மேற்பட்ட பணத்தைத் திரும்பப் பெறுவதற்காகவோ, ஒப்பந்தங்களிலிருந்து எழும் உரிமைகளை நிலைநாட்டுவதற்காகவோ அந்த நிறுவனங் கள் (பதிவுபெறு நிறுவனங்கள்) மூன்றும் தரப்பார் மீது வழக்குத்தொடுக்க இயலாது.

(2) அந் நிறுவனங்களின் கூட்டாளிகள் தமது உரிமைகளை நிலைநாட்டிக் கொள்ளும் பொருட்டு நிறுவனத்தின் மீதோ, பிற கூட்டாளிகள் மீதோ, வெளி ஆள்கள் மீதோ வழக்குத்தொடுக்க இயலாது.

பதிவு செய்யாமை (Non-registration) கீழ்க்கண்ட உரிமைகளைப் பாதிப்பதில்லை :

(அ) பதிவு செய்யா நிறுவனங்களுக்கோ அவைகளின் கூட் டாளிகளுக்கோ ஒப்பந்த வழியன்றிப் பிற வழிகளில் ஏற்படும் உரிமைகள். (எடுத்துக்காட்டாக, தீவைத்து நிறுவனத்துக்கு இழப்பு உண்டாக்கியவன் மீது நட வடிக்கை எடுக்கும் உரிமை)

(ஆ) நிறுவனத்தைக் கலைப்பதற்கு அல்லது கலைத்த நிறு வனத்தில் தமக்கு உள்ள பங்கைப் பெறுவதற்கு அல்லது கலைத்த நிறுவனத்தின் கணக்குகளைப் பார்ப்பதற்கு அதன் கூட்டாளிகள் வழக்குத் தொடுக்கலாம், அந்த நிறுவனம் பதிவு செய்யப்படவில்லையாயினும்.

(இ) வெளி ஆள்களுக்குப் பதிவுபெறு நிறுவனங்களின் மீதோ அவைகளின் கூட்டாளிகள் மீதோ உள்ள உரிமைகள்.

எனவே, பதிவு செய்யாமை வெளி ஆள்களுக்குக் குந்தகமாக இருப்பதில்லை; இடையூறுகளெல்லாம் அந் நிறுவனங்களுக்கும் அவைகளின் கூட்டாளிகளுக்குமே. எனவே, பதிவு செய்து கொள்ளுவதுதான் முன்மதி. பதிவுசெய்துகொள்ள ஆகும் செலவும் அதிகமானதன்று, உழைப்பும் அதிகமானதன்று.

மேற்கூறிய பதிவுக்கும் வருமானவரி பற்றிச் செய்துகொள்ள வேண்டிய பதிவுக்கும் வேறுபாடு உண்டு. பிந்திய பதிவால் கூட்டாளிகளுக்கு வருமானவரி குறையலாம்; பதிவு செய்துக் கொள்வதற்கான காலவரையறையும், ஆண்டுக்காண்டு அதைப் புதுப்பித்துக் கொள்ளவேண்டிய தேவையும் இதில் உண்டு.

கூட்டாண்மை வகைகள் :

கூட்டாண்மை முவ்வகைப்படும். அவை :

(1) குறிப்பிட்ட கூட்டாண்மை (Particular Partnership);

(2) விருப்புமுறிக் கூட்டாண்மை (Partnership at will);

(3) இணைவினை (Joint Venture).

குறிப்பிட்ட கூட்டாண்மை : ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்துக்கு மட்டுமோ ஒரு குறிப்பிட்ட தொழில் முயற்சியைச் (Venture) செய்து முடிக்கவோ நிறுவப்பட்ட கூட்டாண்மை 'குறிப்பிட்ட கூட்டாண்மை' என்று கூறப்படுகிறது. அந்தக் காலவரையறை முடிவுறும்போழ்தோ அந்த முயற்சி முற்றுப் பெற்றவுடனே அந்த நிறுவனம் தானுக முடிவுநிலை எய்தும்; அதற்குப் பின்னும் அந்த நிறுவனம் தொடர்ந்து தொழில்செய்தால், அது விருப்புமுறிக் கூட்டாண்மையாக மாறிவிட்டதாகக் கருதப்படும்; அந் நிலையில் கூட்டாளிகளுடைய உரிமைகளும் கடமைகளும், இந்தப் புது அமைப்புக்கு முரணுக இல்லாதவரை, முன்பிருந்ததுபோலவே தொடர்ந்து இருக்கும்.

விருப்புமுறிக் கூட்டாண்மை : மேற்கூறிய கூட்டாண்மை போல காலவரையறை எதையும் தாங்கியிராத கூட்டாண்மையும், கூட்டாளிகள் விரும்பும் வரை தொழில் செய்யலாம் என்ற ஒப்பந்தத்தைத் தெளிவாகக் கொண்டுள்ள கூட்டாண்மையும் இவ் வகையைச் சாரும். காலவரையறை தாண்டியும் தொடர்ந்து தொழில் செய்யும் குறிப்பிட்ட கூட்டாண்மை விருப்புமுறிக் கூட்டாண்மையாக மாறுகிறது என்று முன்பே கண்டோம். தான் விரும்பும்போது பிற கூட்டாளிகளுக்குத் தக்க அறிவிக்கைக் கொடுப்பதன்மூலம் விருப்பமுறிக் 'கூட்டாண்மையைக் கலைக்கும் உரிமை அதன் ஒவ்வொரு கூட்டாளிக்கும் உண்டு. எனவே, கூட்டாளிகளிடையே பரஸ்பர நம்பிக்கை, ஒத்துழைப்பு, ஆர்வம் இவை நிலவும்வரை, அந்த நிறுவனம் தொடர்ந்து தொழில் செய்யலாம்.

இவ்விரண்டு வகையிலும் சேராத கூட்டாண்மைகளும் சில உண்டு. அவற்றைப் 'பரஸ்பர உடன்படிக்கை மூலம் கலைக்கப்படும் கூட்டாண்மை' (Partnership determinable by mutual agreement) என்று கூறலாம். கூட்டாளிகள் அனைவரும் ஒப்புக்கொண்டா லன்றி அதைக் கலைக்க முடியாது. இருப்பினும், அதைக் கலைப்பது தான் நீதி, அறம் என்று ஒரு கூட்டாளி மெய்ப்பித்து, நீதி மன்றத் தீர்ப்பாணை பெற்று அதைக் கலைக்கலாம்.

இணைவினைகள் அல்லது கூட்டுத்தொழில் முயற்சி (Joint Ventures) : இணை – துணிவு வினைகள் என்றும் இவற்றைக் கூறலாம். ஏனெனில், பெரும்பாலான முயற்சிகள் பங்கு வாணிகம், புது நிறுமங்களின் பங்குகள் (Shares) அல்லது கடனீட்டுப் பத்திரங்களுக்கு (Debentures) ஒப்புறுதியளிப்பது (Underwriting) போன்ற ஊக வாணிகத்தில் (Speculative trading) ஈடுபடு கின்றன. குறிப்பிட்ட ஒரு சிறுதொழில் செய்வதற்காக இருவர் அல்லது பன்மர் இணைந்து செய்யும் துணிவுவினைகள் இவை. குறிப்பிட்ட வினையைக் குறிப்பிட்ட காலவரம்புக்குள் செய்து முடிக்கும் சிறுநோக்குடன் ஒப்பந்த வழியாக இவை எழுகின்றன. அந்த வினை முடிவுற்றதும், இலாப நட்டம் கணக்கிட்டு, முன்பே தாங்கள் ஒப்புக்கொண்ட விகிதத்தில் அதைப் பங்கிட்டுக்கொள்ளு கின்றனர். இந்த இணைமுயற்சியில் எழும் கடன்களுக்கு அதில் ஈடுபடும் உறுப்பினர்களின் தனிச் சொத்துகளும் பொறுப்பாகும்— அதாவது அவர்கள் பொறுப்பு வரையறையற்றது. மேலாண்மை பெரும்பாலும் அவர்களுள் ஒருவரிடம் ஒப்படைக்கப்படும். இணை வினைகள் கூட்டாண்மையில் ஒருவகையாக விளங்குகின்றன — குறிப்பிட்ட கூட்டாண்மையை (Particular Partnership) ஓரளவு

ஒத்திருக்கின்றன. இருப்பினும் கூட்டாண்மை, இணைவினைகள் இடையே பல முக்கிய வேறுபாடுகளைக் காணலாம்:

(1) கூட்டாண்மைபோல் இவை நிறுவனப் பெயர் கொண்டிருப்பதில்லை.

(2) கூட்டாண்மையில் இருப்பதுபோல் இதன் உறுப்பினர்களுக்கு உட்கிடை (தொக்கிய) முகமை உரிமைகளும் விரிவான அதிகாரங்களும் இருப்பதில்லை. வெளிப்படையாக அளிக்கப்பட்ட அதிகார வரம்பிற்குள்தான் அவர்கள் பணிபுரிய வேண்டும்; அப்பொழுதுதான் அவை பிற உறுப்பினர்களைக் கட்டுப்படுத்தும்.

(3) முயற்சி முடிவுபெறுமுன் எந்த உறுப்பினரும் அதில் இருந்து விலக முடியாது.

(4) ஓர் உறுப்பினர் மரணம் இணைமுயற்சியின் தொடர்ச்சியைப் பாதிப்பதில்லை.

(5) இவை தாற்காலிகமானவை.

கூட்டாளி வகைகள் (Kinds of Partners)

ஒப்பந்த அடிப்படையில் எழுவது கூட்டாண்மை. இட வேண்டிய முதல், மேலாண்மைச் சுமையில் பங்கு, இலாப நட்டப் பகிர்வு, பொறுப்பளவு பற்றித் தமக்குள் எந்த விதமாகவும் ஒப்பந்தம் செய்துகொள்ளும் உரிமை கூட்டாளிகளுக்கு உண்டு. கூட்டாண்மை ஒப்பந்தங்கள் அனைத்தும் ஒரு மாதிரியாகவே இரா. எனவே, இந்த வேறுபாடுகளுக்கேற்பப் பலவகைக் கூட்டாளிகள் தோன்றுவது இயல்பு. அவர்களாவன :

(1) உழைப்புக் கூட்டாளி (Active Partner) : மேலாண்மைக் கூட்டாளி (Managing Partner), பொதுக் கூட்டாளி (General Partner), செயல்படும் கூட்டாளி (Working Partner) என்ற பல பெயர்களும் இவருக்குண்டு. கூட்டாண்மைத் தொழில் மேலாண்மையில் இவர் நிரம்பப் பங்கெடுத்துக் கொள்ளுவார். நிறுவனத்தோடு இவருக்குள்ள பிணைப்பைப் பொதுமக்கள் அனைவரும், குறிப்பாக அதனுடன் தொடர்பு கொண்டுள்ள ஆள்கள் அனைவரும், நன்கு அறிவர். அந்தத் தொழில் வெற்றியடைவதற்கு ஆணிவேர் போன்றவர்கள் இவர்கள். ஒரு கூட்டாண்மையில் உழைக்கும் கூட்டாளிகள் பலர் இருக்கலாம்.

(2) துயிலும் கூட்டாளி (Sleeping Partner): உழையாக் கூட்டாளி, செயலற்ற கூட்டாளி(Dormant Partner), இரகசியக் கூட்டாளி (Secret Partner), அடக்கமான கூட்டாளி (Silent Partner) என்ற வேறு பல பெயர்களும் இவருக்குண்டு. கூட்டாண்மை மேலாண்மையில் ஈடுபட எல்லாக் கூட்டாளிகளுக்கும் உரிமை யிருந்தாலும் நேரமின்மை, திறமையின்மை காரணமாக சிலர் ஈடுபடமாட்டார்கள். அந்த வகையைச் சேர்ந்தவர் இவர். முதல் மட்டுமே இடுவார்; மேலாண்மையில் பங்கேற்கமாட்டார். உழைக்கும் கூட்டாளிகளைக் காட்டிலும் இவரது இலாபப் பங்கு குறைவானதாக இருக்கும். கூட்டாண்மைப் பதிவுருக்களில் (records) அவர் பெயர் தோன்றாது. இவர் கூட்டாளி என்ற உண்மையே வெளியாள்களுக்குத் தெரியாது. இருப்பினும், இவரது பொறுப்பு வரையறையற்றதுவே; வெளிஆள்களைப் பொறுத்தவரை இவரது பொறுப்பு, பிற கூட்டாளிகளுடை யதைக் காட்டிலும் குறைந்ததன்று. இவர் பித்தரானால் கூட்டாண் மையைக் கலைக்க வேண்டிய தேவையில்லை. கூட்டாண்மை யிலிருந்து விலகும்போது இவர் பொதுஅறிவிப்புத்தர வேண்டிய தில்லை.

(3) இலாபத்தில் மட்டும் கூட்டாளி (Partner in Profits only): கூட்டாண்மை ஒப்பந்தம் எவ்வகையிலும் அமையலாம் என்ப தற்கு இந்தக் கூட்டாளிகள் ஓர் எடுத்துக்காட்டு. இலாபத்தில் மட்டுமே இவர்களுக்குப் பங்குண்டு; நட்டத்தில் பங்கில்லை. இருப் பினும் வெளி ஆள்களைப் பொறுத்தவரை இவர்தம் பொறுப்பு வரையறையற்றதுவே. நிருவாகத்தில் இவர்கள் எப்பங்கும் எடுத்துக்கொள்ள மாட்டார்கள். எடுத்துக் கொள்ளவும் அனு மதிக்கப்பட மாட்டார்கள்.

(4) பெயரளவுக் கூட்டாளிகள் (Nominal Partners): பெயரளவில் மட்டும் இவர்கள் கூட்டாளிகள்; உண்மையில் கூட் டாளிகளல்லர். இவ்வகைக் கூட்டாளிகள் இரண்டு வழிகளில் உருவாகிறார்கள். (அ) அதிகாரப் போலிச் செயல் மூலமாக (By holding out); (ஆ) முரண்தடைக்கோட்பாடு (The Principle of estoppel) மூலமாக.

(அ) அதிகாரப்போலிச் செயல்வழிக் கூட்டாளி (Partner by holding out): தான் ஒரு நிறுவனத்தின் கூட்டாளி என்று பொதுமக்களிடம் பிறர் பொய்க்கூற்று உரைக்கும் பொழுது அல்லது அவ்வாறு உரைப்பதாகக் கேள்விப் படும்பொழுது, அவர் அதை மறுத்து உண்மை நிலையை

எடுத்து விளக்கக் கடமைப்பட்டவர். அந்தப் பொய்க் கூற்றை நம்பி மக்கள் மோசம் போகாதவாறு காத்தல் அவருடைய கடமை. இக் கடமையைப் புறக்கணிக்கு முகத்தான் வாளாவிருந்தால், அந்தப் பொய்க் கூற்றை நம்பி அந்த நிறுவனத்துக்குக் கடனீந்தவர்களுக்கும், சரக்குகளைக் கடனாக அளித்தவர்களுக்கும் அவர் பொறுப் பாளியாகிறார். அந்தப் பொறுப்புகளைத் தீர்க்கக் கட்டுப் பட்டவர் என்ற நிலையில் அந்த நிறுவனத்தின் 'கூட்டாளி' ஆகிறார். மறுக்க வேண்டியபொழுது மறுக்கத் தவறி யதால் சட்டத்தின் பார்வையில் அவர் பெயரளவுக் கூட்டாளியாகிறார், அந்த நிறுவனத்தின் இலாபத்திலோ சொத்திலோ பங்குபெற அல்ல, அந்தப் பொய்யுரையால் எழுந்த பொறுப்புகளைத் தீர்க்க.

(ஆ) **முரண்தடைக் கூட்டாளி** (Partner by estoppel) : பிறர் புனைந்த பொய்க்கூற்றை மறுக்கத் தவறியதால் பெய ரளவுக் கூட்டாளி ஆவதைச் சற்று முன்பு கண்டோம். மறுக்க வாயற்ற நிலையில் பெயரளவுக் கூட்டாளி ஆவதை இப்பொழுது காண்போம். முரண்தடைக் கோட்பாட்டின் அடிப்படையில் கூட்டாளியாக அவர் கொள்ளப்படுவார். அதாவது, ஒரு நிறுவனத்தில் உண்மையிலேயே கூட்டாளியாக இல்லாத வெளி ஆள் ஒருவர், தாம் அதில் கூட்டாளி என்று தமது வாய் மொழி மூலமாகவோ, செயல், நடத்தை மூலமாகவோ பொய்க்கூற்று புனைந்த சூழ்நிலையில் அதை நம்பி ஏமாந்த மக்களுக்கு (அதை நம்பி அந்த நிறுவனத்திற்குக் கடனீந்தவர்களுக்கு), அவர் பொறுப்பாளியாகிறார். அந்தப் பொய்க்கூற்று மூலமாக அந் நிறுவனத் திற்கேற்பட்ட பொறுப்புகளைத் தீர்க்கக் கட்டுப்பட்டவர் என்ற நிலையில் அவர் முரண்தடைக் கூட்டாளியாகிறார்.

மறுக்கத் தவறுவதாலும் முரண்தடையாலும் பெயரளவுக் கூட்டாளிகள் உருவாகின்றனர் என்பது தெளிவு. இவர்கள் கூட்டாண்மையில் உண்மையிலேயே கூட்டாளிகளாக இல்லாத வெளி ஆள்கள். பெயரளவுக் கூட்டாளிகளாகக் கொள்ளப்பட்ட பின்னும் இவர்களுக்கு அந் நிறுவனத்தின் சொத்திலோ, இலா பத்திலோ நிருவாகத்திலோ பங்குபெற உரிமையில்லை. பொய்க் கூற்று எழுப்பிய பொறுப்புகளைத் தீர்க்கக் கட்டுப்பட்டவர்கள் என்ற நிலையில் மட்டுமே 'கூட்டாளிக'ளாகிறார்கள். எடுத்துக் காட்டாகக் கூட்டாண்மையிலிருந்து விலகும் கூட்டாளி ஒருவர்,

தாம் விலகியதைப் பற்றிப் பொதுஅறிவிக்கை தரத் தவறி விட்டால், 'அவர் தொடர்ந்து கூட்டாளியாக இருக்கிறார்' என்ற நம்பிக்கையில் கடனளிக்கும் கடனாளர்களுக்கும் பொறுப்பாளியாக வேண்டிய ஆபத்து ஏற்படும்; அப்பொழுது பெயரளவுக் கூட்டாளி யாக அவர் கருதப்படுவார்.

5. விலகிய கூட்டாளி (Retired Partner): நிறுவனம் கலையாதவாறு தம்விருப்பால் விலகும் கூட்டாளி விலகிய கூட் டாளி எனப்படுவார். இவருக்கு 'வெளியேறும் கூட்டாளி' (Outgoing Partner) என்ற பெயரும் உண்டு. விலகும்போது நிறுவனத்திலுள்ள கடன்களுக்கு இவர் தொடர்ந்து பொறுப் பாவார். மேலும், முன்பே தொடங்கி இவர் விலகும்போது முற்றுப்பெறா நிலையிலுள்ள பேரங்களுக்கும் இவர் தொடர்ந்து பொறுப்பாவார். இவ்விரண்டு பொறுப்புகளிலிருந்தும் இவர் விடுவிப்பு (discharge) பெறவேண்டுமானால் பிற கூட்டாளி களும் கடனாளர்களும் அதற்கு இசைய வேண்டும். எதிர் காலத்தில் அந்த நிறுவனத்திற்கு ஏற்படும் கடன்களுக்கு விலகிய கூட்டாளியும் பொறுப்பாவாரா என்பது அவர் உழைக்கும் கூட் டாளியாக இருந்தாரா, உழையாக் கூட்டாளியாக இருந்தாரா என்பதைப் பொறுத்தும், உழைக்கும் கூட்டாளியாக இருந்திருப் பின் விலகும்போது அதைப் பற்றிய அறிவிக்கை கடனாளர்களுக்குக் கொடுத்தாரா என்பதைப் பொறுத்தும் இருக்கிறது. உழையாக் கூட்டாளியாயின், அவர் விலகிய நாளிலிருந்து ஏற்படும் எதிர் காலக் கடன்களுக்குப் பொறுப்பாவதில்லை; தாம் விலகியதைப் பற்றி பொது அறிவிக்கையும் தரவேண்டுவதில்லை. விலகுபவர் உழைப்புக் கூட்டாளியோ, நிறுவனத்துக்கும் அவருக்கும் இருந்த உறவை மக்கள் அறிந்த கூட்டாளியோ ஆயின், தாம் விலகும் பொழுது அதைப் பற்றிய அறிவிக்கையைக் கடனாளர்களுக்குத் தரவேண்டும்; இல்லையாயின், அவர் விலகியது அறியாமல், அவர் தொடர்ந்து கூட்டாளியாக இருக்கிறார் என்ற நம்பிக்கையில் அந்த நிறுவனத்துக்குக் கடனாளர்கள் எதிர்காலத்தில் தரும் கடன் களுக்கும் அவர் தொடர்ந்து பொறுப்பாவார். குறிப்பிட்ட இட, கால வரையறைக்குள் ஒத்த தொழிலைச் செய்வதில்லை என்று விலகிய கூட்டாளி உடன்பட்டிருந்தாலன்றி, நிறுவனத்துக்குப் போட்டியாக தொழில் நடத்துவதற்கு அவருக்கு உரிமையுண்டு; ஆனால், நிறுவனப் பெயரையோ பழைய தொடர்புகளையோ நேரடியாகவேனும், மறைமுகமாகவேனும் பயன்படுத்தக்கூடாது.

6. உள்வரு கூட்டாளி (Incoming Partner): ஏற்கனவே யுள்ள கூட்டாண்மையில் கூட்டாளியாகச் சேர்த்துக் கொள்ளப்

படுபவர் உள்வரு கூட்டாளி, புதுக்கூட்டாளி (New Partner) என அழைக்கப்படுகிருர். புதுக் கூட்டாளியைச் சேர்த்துக் கொள் வதற்குக் கூட்டாளிகள் அனைவரும் ஒருமனதாக இசைவுதர வேண்டும் அல்லது முன்பே அதற்கு ஒப்புக் கொண்டிருக்க வேண் டும். சேர்ந்த நாளிலிருந்து ஏற்படும் பொறுப்புகளுக்கு மட்டுமே இவர் கட்டுப்பட்டவர். சேரும் நாளில் இருந்த கடன் பொறுப் பையும் கடனுளர்களின் இசைவுடன் ஏற்றுக் கொண்டிருந்தாலன்றி, இவர் அதற்குப் பொறுப்பாகமாட்டார். புதிய கூட்டாளியைச் சேர்த்துக் கொள்வதால் தற்பொழுதுள்ள கூட்டாளிகளுக்கு இரு வகையில் இழப்பு ஏற்படுகிறது. முதலாவதாக, தங்கள் இலாபத்தில் ஒரு பங்கு அவருக்கு விட்டுக் கொடுக்கின்றனர்; இரண்டாவது, இந்நாள்வரை தாங்கள் அரும்பாடுபட்டு உழைத்துச் சேர்த்த தொழில்நற்பெயரிலும் (Goodwill) அவருக்கு ஒரு பங்கு தரவேண்டிய நிலை ஏற்படுகிறது. இந்த இழப்பை ஈடுசெய்யுமுகத்தான் தாம் இட ஒப்புக்கொண்ட முதல் தவிர ஒரு தொகையைப் புதுக்கூட்டாளி முனைமமாகத் (Premium) தரும் வழக்கம் நிலவுகிறது. இந்த முனைமத்தொகையை பழைய (தற்பொழுதுள்ள) கூட்டாளிகள் இதுவரை இருந்துவந்த இலாபப் பகிர்வு விகிதத்திலோ அவர்கள் செய்யும் தியாக விகிதத்திலோ பங்கிட்டுக் கொள்வர். ஒரு கூட்டாளி விலகிய நிலையிலும், புதுக் கூட்டாளி ஒருவர் சேர்ந்த நிலையிலும் அது மாற்றி அமைக்கப் பட்ட நிறுவனமாகக் (Reconstituted) கருதப்படும். ஒரு குறிப் பிட்ட காலம் வரையாவது அக் கூட்டாண்மை இயங்கும் என்ற நிபந்தனையோடு புதுக்கூட்டாளி சேர்ந்து முனைமமும் தந்திருக்கும் நிலையில், அந்தக் காலவரையறை முடியுமுன் நிறுவனத்தைக் கலைக்கவேண்டிய நிலை ஏற்பட்டால், முடிவடையாத கால அளவிற் கேற்ற முனைமத் தொகையைப் பிற கூட்டாளிகள் புதுக் கூட்டாளி களுக்குத் திருப்பித்தர நேரிடலாம்; எந்த விகிதத்தில் முன்பு முழுமுனைமத்தொகையைப் பகிர்ந்துகொண்டார்களோ அதே விகிதத்தில் இப்பொழுது பகுதித் தொகையைத் திருப்பித்தர வேண்டும்; ஒரு கூட்டாளி இறந்ததாலோ, புதுக்கூட்டாளி நெறி தவறி நடந்தமையாலோ அந் நிறுவனத்தைக் கலைக்க வேண்டிய நிலை ஏற்பட்டிருந்தால், முனைமத்தொகையைத் திருப்பித்தர வேண்டுவதில்லை.

7. கூட்டாண்மையில் இளவர் (Minor in Partnership): பதினெட்டு வயது நிறைவு பெருதவர்கள் இளவர் என்றும், அவர்கள் ஒப்பந்தத் தகுதியற்றவர்கள் என்றும், அவர்கள் செய்து கொள்ளும் ஒப்பந்தம் இல்லாநிலையது (Void) என்றும் நாம் அறிவோம். கூட்டாண்மையுறவு ஒப்பந்த அடிப்படையில் எழு

வதால், இளவர் கூட்டாளிகளாகச் சேர இயலாது. அதாவது, இளவர்நிலை நீடிக்கும்வரை அவர்கள் கூட்டாளிகளாகச் சேர்ந்து கூட்டாண்மை நிறுவனம் ஒன்றை அமைக்கவும் இயலாது; ஏற்கனவே தோன்றி இயங்கிவரும் நிறுவனத்தில் புதுக்கூட்டாளிகளாகச் சேரவும் இயலாது. இருப்பினும், அவர்களை முன்பே அமைத்த நிறுவனத்தில் கூட்டாண்மைப் பயன்பெறும் பொருட்டு (to the benefits of Partnership) சேர்த்துக் கொள்ளலாம்; இதற்குக் கூட்டாளிகள் அனைவரும் இசைவு தர வேண்டும். அவ்வாறு சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்ட இளவர் கூட்டாண்மை இலாபத்தில் பங்கு பெறலாம்; கூட்டாண்மைக் கணக்குகளைப் பார்வையிடலாம், நகலும் எடுத்துக் கொள்ளலாம். நட்டத்திலும் அவருக்குப் பங்குண்டு. ஆயினும் அந் நிறுவனத்தின் கடன்களுக்கு அவரோ அவருடைய தனிச் சொத்துகளோ பொறுப்பாகா; கூட்டாண்மைச் சொத்து, இலாபம் இவற்றில் அவருக்குள்ள பங்கு மட்டுமே அக் கடன்களுக்குப் பொறுப்பாகும். என்வே, அக் கடன்களை அடைக்க முடியாநிலையில் பிற கூட்டாளிகளை நொடிப்புநிலையர் (Insolvent) என்று நீதிமன்றம் தீர்ப்பளித்தாலும், இளவரை நொடிப்புநிலையர் எனத் தீர்ப்பளிக்க முடியாது. தம் விருப்பம் போல் எப்பொழுது வேண்டுமானாலும் அவர் கூட்டாண்மைத் தொடர்பை அறுத்துக் கொள்ளலாம்; அப்பொழுது கணக்குக் கேட்டும், தமக்குச் சேரவேண்டிய பங்கு வேண்டியும் அவர் வழக்குத் தொடுக்கலாம். இளவர்நிலை நீங்கி, உரிமைவயது (Majority) எய்திய ஆறு திங்கள் காலம் அல்லது கூட்டாண்மை பயனுக்காகச் சேர்க்கப்பட்ட செய்தியறிந்த ஆறு திங்கள்காலம் இவற்றில் எது பிந்தியதோ அந்தக் காலவரம்புக்குள், முழுமை பெற்ற (Full-fledged) கூட்டாளி என்ற தகைமையோடு அந் நிறுவனத்தில் தொடர்ந்திருக்கலாமா அதன் தொடர்பறுத்துக் கொள்ளலாமா என அவர் சிந்தித்து முடிவெடுக்க வேண்டும். நிறுவனத்தோடு தொடர்பறுத்துக்கொள்ள விழைந்தால், தமது முடிவை மேற்கூறிய கால வரம்பிற்குள் பொதுஅறிவிக்கை மூலம் அவர் தெரிவிக்க வேண்டும்; தவறினால் அந்தக் காலவரம்பு முடிவுபெறும் நாளிலிருந்து முழுமைபெற்ற கூட்டாளியாக இருக்க அவர் முடிவெடுத்திருப்பதாகக் கொள்ளப்படும். அவராகவே முழுமைபெற்ற கூட்டாளி ஆனாலும் அல்லது சட்டம் அவ்வாறு எடுத்துக்கொண்டாலும் அந்த நாளிலிருந்து கூட்டாளிக்குரிய அதிகாரங்கள், பொறுப்புகள், உரிமைகள் அனைத்தும் பெறுகிறார்; குறிப்பாக வரையறையற்ற பொறுப்பை அவர் ஏற்கிறார்; அதன் விளைவாக, எதிர்காலத்தில் எழும் கடன்களுக்கு மட்டுமன்றி, தாம் கூட்டாண்மைப் பயனுக்காகச் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்ட நாளிலிருந்து ஏற்பட்ட கடன்களுக்கும் தம்மையும் தம் தனிச்

சொத்துகளையும் கட்டுப்படுத்திக் கொண்டு வரையறையற்ற பொறுப்பேற்கிறார்.

கூட்டாளியின் உட்கிடை அதிகாரம் (Implied authority of a Partner)

சிந்தித்து முன்மதியோடு எழுதப்பெற்ற கூட்டாண்மை யாவணம், கூட்டாளிகளுடைய உரிமைகளையும் அதிகாரங்களையும் தெளிவாக வரையறுக்கும். இந்த அதிகாரவரம்பு அவர்களுடைய உண்மையான அதிகாரம் (Actual or Real authority) ஆகும். இந்த வரம்பு மீறும் ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் நிறுவனத்துக்குப் பதில் சொல்லக் கூடியவர்; அதனால் ஏற்படும் இழப்பை ஈடுசெய்யக் கடமைப்பட்டவர். வெளி ஆள்கள் இந்தச் செய்தியை எவ்வாறு தெரிந்துகொள்வது? கூட்டாளிகளின் உண்மையான அதிகாரம் பற்றி அந்த நிறுவனமே பொதுஅறிவிக்கை கொடுத்தாலன்றி, வெளி ஆள்களுக்கு இந்தச் செய்தி தெரியவராது. அந் நிலையில் கூட்டாண்மைத் தொழிலின் இயல்பான போக்கில் வழக்கமாக ஏற்படும் வினைகளைச் செய்ய ஒவ்வொரு கூட்டாளிக்கும் அதிகாரம் இருப்பதாக அவர்கள் (வெளி ஆள்கள்) கொள்ளலாம். இதற்கு 'உட்கிடை அதிகாரம்' என்று பெயர்.

'உட்கிடை அதிகாரம்' கூட்டாண்மை உறவின் இயல்பான அம்சமாகும். 'உட்கிடைமுகமை' (Implied agency) கூட்டாண்மையின் கடைகாலாக (Foundation) அமைகிறது. அதாவது ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் பிற கூட்டாளிகளின் தொக்கியமுகவர் என்றும், நிருவாகத்தில் பங்குபெற அவர்கள் அனைவருக்கும் உரிமை இருக்கிறது என்றும், தொழிலின் இயல்பானபோக்கில், நிறுவனத்தின் பெயரில் அவர்கள் செய்யும் காரியங்களும் ஒரு நெருக்கடியில் அந்த நிறுவனத்தை இழப்பிலிருந்து காப்பதற்காக அவர்கள் செய்யும் காரியங்களும் நிறுவனச் செயல்களாகக் (Acts of the firm) கருதப்படும் என்றும் நாம் முன்பு கண்டோம். இச் செயல்களுக்கு மட்டுமல்ல, தொழிலின் இயல்பானபோக்கில் கூட்டாளிகள் செய்யும் மோசடி, கையாடல், உரிமைத்தீங்கு (Tort), புறக்கணிப்பு (Negligence) இவைகளுக்கும் கூட்டாளிகள் அனைவரும் பொறுப்பாவர். மேலும், ஒரு கூட்டாளிக்குத் தெரிவித்த செய்தி அந்த நிறுவனத்துக்குத் தெரிவித்ததற்கொப்பாகும். இவையனைத்தும் தொக்கிய முகமையிலிருந்து எழும் உட்கிடை அதிகாரம் ஆகும். உட்கிடை அதிகாரச் செயல்கள் வழக்கமான முறையில், நிறுவனத்தின் பெயரில், அந்த நிறுவனத்தைக் கட்டுப்படுத்தும் எண்ணம் தொனிக்குமாறு செய்யப்பட்டிருக்க வேண்டும்; அப்

பொழுதுதான் அந்த நிறுவனம் அவற்றிற்குப் பொறுப்பாகும். கூட்டாண்மைச் சட்டத்தின் 18, 19, 22ஆம் பிரிவுகள் உட்கிடை அதிகார உரிமையைக் கூட்டாளிகளுக்கு அளிக்கின்றன. உட்கிடை அதிகார அளவு தொழிலின் தன்மை, பழக்க வழக்கங்களுக்கேற்ப வேறுபடும்.

ஒவ்வொரு கூட்டாளியின் உட்கிடை அதிகாரமும் பிற கூட்டாளிகளை அளவற்ற பொறுப்புகளுக்கு உள்ளாக்குவதால், கூட்டாண்மைச் சட்டமே இதற்குச் சில வரம்புகள் விதித்திருக்கிறது. பிற கூட்டாளிகளுடைய இசைவின்றிக் கீழ்க்கண்ட செயல்களைச் செய்ய ஒரு கூட்டாளிக்கு அதிகாரம் இல்லை :

(i) நிறுவனத்தைச் சார்ந்த பிணக்குகளை இசைவுத் தீர்ப்புக்கு (Arbitration) விட;

(ii) நிறுவனத்துக்குள்ள கோருரிமையை (Claim) ஒத்திசைவு (Compromise) செய்துகொள்ள அல்லது கைதுறக்க (Relinquish);

(iii) நிறுவனம் சார்பாகத் தொடுக்கப்பட்ட வழக்கை அல்லது வழக்கு நடவடிக்கைகளைத் (Proceedings) திரும்பப்பெற;

(iv) நிறுவனத்துக்கு எதிராகத் தொடுக்கப்பட்ட வழக்கு அல்லது வழக்கு நடவடிக்கையின்போது பொறுப்பு ஒத்துக்கொள்ள;

(v) நிறுவனத்தின் சார்பில் ஒரு கூட்டாளி பெயரில் வங்கிக் கணக்குத் தொடங்க;

(vi) நிறுவனச் சார்பில் அசையாச் (Immovable) சொத்து வாங்க;

(vii) நிறுவனத்தின் அசையாச் சொத்தை விற்க அல்லது உரிமை மாற்றம் செய்ய;

(viii) நிறுவனச் சார்பில் கூட்டாண்மையில் சேர.

கூட்டாண்மைச் சொத்து (Partnership Property)

கூட்டாளிகள் அனைவருக்கும் கூட்டாண்மைச் சொத்திலும் இலாபத்திலும் பங்கு உண்டு என்று கண்டோம். கூட்டாண்மைச் சொத்துகள் எனப்படுபவை எவை என்று அறிய வேண்டாவா? நிறுவனச் சொத்து என்று எதைக் கருதுவது, நிறுவனத்தில் பயன்பட்டுக் கொண்டிருந்தாலும், கூட்டாளிகளின் தனிச்சொத்து

கள் என்று எவ்வெவற்றைக் கருதுவது என்று கூட்டாளிகள் தமக்குள் ஓர் உடன்பாட்டுக்கு வந்திருக்கலாம். அவ்வாறு அவர்களுக்குள் உடன்பாடு எதுவும் இல்லையென்றால், கீழ்வருவன கூட்டாண்மைச் சொத்தாக எண்ணப்படும் :

(i) தொழில் தொடக்கத்திலாவது பிறகாவது கூட்டாண்மைப் பயனுக்காகக் கூட்டாளிகளால் பொதுவுக்குக் கொண்டு வரப்பட்ட சொத்துகள், உரிமைகள், நல உரிமைகள் (Interest);

(ii) கூட்டாண்மைத் தொழிலின்போது நிறுவனப் பணத்தில் வாங்கப்பட்ட சொத்துகள், பிற உரிமைகள்;

(iii) கூட்டாண்மைத் தொழிலின்போது கூட்டாளிகள் அடைந்த சொந்தப் பயன்களும் இரகசிய இலாபங்களும்; பிற கூட்டாளிகளின் இசைவின்றி நிறுவனத்திற்குப் போட்டியாக ஒரு கூட்டாளி செய்யும் தொழிலில் பெறும் இலாபம்;

(iv) கூட்டாண்மைத் தொழில்நற்பெயர்.

தொழில்நற்பெயர் அல்லது வாணிகநற்பெயர் (Goodwill)

தொழில்நற்பெயர் உருவாவதற்குப் பல சிறப்புத் தன்மைகள் காரணமாக இருப்பதாலும், இக் காரணிகள் தொழிலுக்குத் தொழில் மாறுபடுவதாலும், இதன் பொருள் விரிவானது. எனவே, இதை விளக்குவது எளிது; வரைவிலக்கணம் என்ற குறுகிய உருவில் தரிப்பது கடினம். அண்மையில் தொடங்கிய ஒரு புதிய நிறுவனத்திற்கும், பொதுமக்கள் ஆதரவையும் பரந்த வாடிக்கையர் குழாமையும் பெற்று வேரூன்றி நிலைத்துள்ள ஒரு தொழிலுக்கும் உள்ள வேறுபாட்டையே 'நற்பெயர்' என்னும் சொல் குறிக்கிறது. புதிய தொழில் நற்பெயர் இன்னும் பெற்றிராது. ஆனால், வேரூன்றி நிலைபெற்ற நிறுவனமோ நற்பெயரை கணிசமான அளவு தேடியிருக்கும். எவ்வாறெனில், அது பெயரும் புகழும் பெற்றிருக்கக் கூடுமாதலாலும், பயன்தரு தொழில் தொடர்புகளைத் தேடியிருக்கக் கூடுமாதலாலும், அத் துறையில் காணும் இயல்புஇலாபத்தைக் (Normal Profits) காட்டிலும், அதிகமான மிகைஇலாபத்தை (Super Profit) இதுவரை மட்டுமல்ல, எதிர்காலத்திலும் ஈட்ட அதற்கு வாய்ப்புண்டு. எதிர்கால மிகைஇலாபத்தின் பிரதிபலிப்பே நற்பெயர் என்பது அறியற்பாலது. ஆனால், புதிய தொழில் நிலையம் இச் சீரிய தன்மைகளையும் வாய்ப்புகளையும் பெற்றிராது; முயன்றால் பெறலாம்;

எத்தனை ஆண்டுகளில் பெறலாம் என்ற மதிப்பீட்டுக் கணக்கைக் கொண்டுதான் பழைய தொழில்நிலையத்தின் நற்பெயரைக் கணக்கிடுகிறோம்.

இப்பொழுது, நற்பெயருக்கு அறிஞர்கள் தந்துள்ள வரைவிலக்கணங்களை ஆராய்வோம்.

'பொதுமக்கள் பேராதரவையும் நிரந்தரமாக நாடி வருகின்ற வாடிக்கையர் தரும் ஊக்கத்தையும் பெற்றுள்ள ஒரு தொழில் தன்னிடமுள்ள முதல், சரக்கு, நிதி, சொத்து இவற்றின் மதிப்புக்கு மீறிய ஒரு செல்வத்தைப் பெற்றிருக்கிறது. அதுவே, அதன் நற்பெயராகும்.' என்று ஸ்டோரி (Storey) அவர்கள் இயம்புகிறார்.

நற்பெயர் என்பது 'பழைய வாடிக்கையர் பழைய இடத்தை நாடிச் செல்வர் என்னும் வாய்ப்பைத் தவிர வேறொன்றும் இல்லை' என எல்டன் பெருமகனார் (Lord Eldon) கூறுகிறார்.

'தொடர்பு, புகழ் இவற்றினின்றும் எழும் பயனைக் குறிப்பது' நற்பெயர்; அதன் விலை 'அப்பயனைத் தொடர்ந்து கொண்டிருக்கவும் அதைப் பெருக்கிக் கொள்ளவும் உள்ள வாய்ப்பைத் தழுவியிருக்கிறது' என லிண்ட்லே பெருமகனார் (Lord Lindlay) மொழிகிறார்.

எனவே, அதே தொழிலைச் சார்ந்த பிற நிலையங்கள் ஈட்டும் இயல்புஇலாபத்தைக் காட்டிலும் மிகுஇலாபத்தை ஒரு தொழில் நிலையம் எதிர்காலத்தில் ஈட்டுவதற்கு ஆதாரமாகத் தேடி வைத்துள்ள புகழ் அளவையே நற்பெயர் என்று கூறுகிறோம்.

நற்பெயர் ஒரு தொழில் சொத்து; தொட்டுணரவியலாத சொத்து; ஆனால் கற்பனையளவான சொத்தன்று; எதிர்கால இலாப வாய்ப்பின் அடிப்படையில் மதிப்பிடப்படும் சொத்து. அத் தொழிலின் தன்மை, இடவமைப்பு (Location), கச்சாப் பொருள்களையும் பிற வசதிகளையும் எளிதில் பெறத்தக்க வாய்ப்பு, நிருவாகியின் சொந்தத் திறமை, அது அனுபவித்து வரும் தனி உரிமை நிலையும் ஒப்பற்ற ஒப்பந்தங்களும், முதல் தேவைகள், பங்குமுதல் — கடன்முதல் வீதம் (Capital gearing), நடப்பில் உள்ள காப்புரிமை (Patents) எவ்வளவு காலம் நீடிக்கும், அதன் வாணிகக்குறி (Trade-Marks) உரிமையைக் காப்பதற்கான வாய்ப்புகள் போன்ற பல ஈடற்ற தன்மைகள் நற்பெயரை உருவாக்குகின்றன.

நற்பெயர் எப்பொழுது மதிப்பிடப் படுகிறது ?

பொதுவாக ஒரு தொழிலை விற்கும்போதுதான் அதன் நற்பெயரைக் கணக்கிட வேண்டிய தேவை எழுகிறது. கூட்டாண்மை, நிறுமம் போன்ற அமைப்புகளில் வேறு சில சூழ்நிலைகளிலும் அத் தேவை எழலாம். எடுத்துக்காட்டாக, கூட்டாண்மையில் கீழ்க்கண்ட நேரங்களிலும் அதன் நற்பெயரைக் கணக்கிடுவர் :

(i) புதுக் கூட்டாளி சேர்க்கும்பொழுது;

(ii) தற்பொழுதுள்ள கூட்டாளி ஒருவர் விலகும்பொழுது அல்லது மரணமடையும் பொழுது;

(iii) ஒரு கூட்டாண்மை நிறுவனம் மற்றொன்றுடன் இணையும் பொழுது;

(iv) கூட்டாளிகளிடையே இலாபப் பகிர்வு விகிதம் மாறும் பொழுது.

அதுபோலவே, தொழிலை விற்கும்போது மட்டுமன்றிக் கீழ்க்கண்ட சூழ்நிலைகளிலும் நிறுமங்களின் (Companies) நற்பெயரைக் கணக்கிட்டுப் பார்க்க வேண்டிய தேவை எழும் :

(i) ஒரு நிறுமமும் மற்றொன்றும் இணையும்பொழுது;

(ii) ஒருவர் அந் நிறுமத்தில் பெருவாரியான பங்குகள் வாங்க அல்லது விற்க எண்ணும்பொழுது;

(iii) பங்குமாற்று நிலைய விலைநிலவரப் பட்டியல் (Quotations) அகப்படாத நிலையில், வரி கணக்கிடுவதற்குப் பங்கு மதிப்பைத் தீர்மானிக்க வேண்டிய தேவை எழும் பொழுது.

நற்பெயரை (நன்மதிப்பை) எவ்வாறு மதிப்பிடுவது ?

ஒரு தொழிலுக்கு நற்பெயர் உருவாக்கித் தருவது அதற்கு வாய்த்திருக்கும் ஈடற்ற சிறப்புத் தன்மைகள் என்றும், பெரும்பாலும் அத் தொழிலை விற்கும்போதுதான் அதனுடைய நற்பெயரைத் துல்லியமாகக் கணக்கிட வேண்டிய தேவை எழுகிறது என்றும் கண்டோம். தொழிலை விற்பதால் அதன் உரிமையாளருடைய திறமை, செல்வாக்கு இவற்றைச் சார்ந்துள்ள சில சிறப்புத் தன்மைகள் மறையலாம்; அதனால் அதனுடைய எதிர்கால மிகை இலாபமும் குறையலாம். எனவே, அதன் சிறப்புத் தன்மைகளை

அலசி ஆராய்ந்து நிகழவிருக்கும் உரிமை மாற்றத்தால் பாதிக்கப் படாதவற்றை மட்டும் கருத்தில் கொண்டு நற்பெயரை மதிப் படுதல் வேண்டும். மேலும், அந் நிறுவனம் சேர்த்துள்ள புகழ், பயன்படுத்தி வரும் முதல், முதலீட்டாளர்கள் எதிர்பார்க்கும் குறும ஆதாயம் ஆகிய செய்திகளையும் உள்ளத்தே கொண்டு நன்மதிப்பைக் கணக்கிடுதல் வேண்டும்.

நற்பெயரை மதிப்பிட இரண்டு முக்கிய முறைகளைக் கையாளு கிறார்கள். ஒன்று, மிகை இலாபமுறை (Super Profit Method); இரண்டாவது, மூலதனமாக்குமுறை (Capitalisation Method). ஓர் எடுத்துக்காட்டைக் கொண்டு இவ்விரண்டு முறைகளிலும் நற்பெயர் எவ்வாறு கணக்கிடப்படுகிறதென்று காண்போம்.

ஒரு நிறுவனம் ரூ. 80,000 முதல் கொண்டு தொழில் செய்கிறது எனக் கொள்வோம். அது ஆண்டு ஒன்றுக்கு சராசரி ரூ. 10,000 இலாபம் பெறுகிறது, எதிர்காலத்திலும் பெற வாய்ப்புண்டு என்றும், அத் துறையில் முதலிட முதலீட்டாளர்கள் குறைந்தது 10 சதவிகிதம் விழுக்காடு ஆதாயம் எதிர்பார்க்கின் றனர் என்றும், புதியதாக தொடங்கப்படும் நிறுவனம் இந்த நிலையடைய 5 ஆண்டுகள் ஆகும் என்றும் கொள்வோம்.

(i) **மிகைஇலாப முறையில் கீழ்வருமாறு நற்பெயர் கணக்கிடப்படும்:**

தற்பொழுதைய சராசரி இலாபம் (எதிர் காலத்திலும் இவ்வளவு இலாபம் எழ வாய்ப்பிருக்க வேண்டும்).	ரூ. 10,000
அத் துறையில் நிலவும் இயல்பு இலாபம் (அதாவது பிற சாதாரண நிறுவனங்கள் ஈட்டும் இலாபம்).	
$\dfrac{\text{முதல்} \times \text{முதலீட்டாளர்கள் எதிர்பார்க்கும் குறும ஆதாய விழுக்காடு}}{100}$	
$= 80,000 \times \dfrac{10}{100}$ ... கழிக்க	ரூ. 8,000
பெயர், புகழ், தொடர்பு காரண மாக இந் நிறுவனம் ஈட்டும், ஈட்ட வாய்ப்புள்ள மிகை இலாபம்	ரூ. 2,000

புதிய நிறுவனம் இந் நிலையடைய ஆகும் காலம் 5 ஆண்டுகள். எனவே, இந் நிறுவனத்தின் நற்பெயர் மதிப்பு அதன் மிகை இலாபத்தின் 5 மடங்காகும், அதாவது ரூ. 10,000 (ரூ. 2,000 X 5 ஆண்டுகள்)

(ii) மூலதனமாக்கு முறையில் நற்பெயர் கணக்கிடல் :

இந் நிறுவனம் ஈட்டும், ஈட்ட வாய்ப்புள்ள சராசரி இலாபம்	ரூ.	10,000
இத் துறையில் நிலவும் இயல்பு இலாப விகிதம் 10 சதவிகிதம் (அதாவது, முதலீட்டாளர்கள் எதிர் பார்க்கும் குறும ஆதாயம் தான் இது).		
இயல்பு இலாப விகிதத்தில் (10 சதவிகிதம்) இந் நிறுவனம் ஈட்டும் உண்மை இலாபத்தை (ரூ. 10,000) ஈட்டத் தேவைப்படும் முதல் $10,000 \times \frac{100}{10}$	ரூ.	1,00,000
இந் நிறுவனம் ஈடுபடுத்தும் உண்மை முதல் (Actual Capital)	ரூ.	80,000
அதன் நற்பெயர் மதிப்பு	ரூ.	20,000

இரண்டாவது முறையில் கணக்கிட்ட நற்பெயர் மதிப்புத் தொகை முதல் முறையில் கணக்கிட்ட தொகையைக் காட்டிலும் அதிகமாக இருப்பது நோக்கற்பாலது. பொதுவாக மூலதன மாக்கு முறையில் கணக்கிடப்படும் நற்பெயர் மதிப்பு என்றும் அதிகமானதாக இருக்கும். எனவே, நற்பெயரைக் கணக்கிடு வதற்கு இம் முறையைக் கையாளுவது நன்றன்று. இருப்பினும், எதிர்காலத்தில் ஒரு நிறுவனம் ஈட்ட வாய்ப்புள்ள இலாபம் இயல்பு இலாபத்தைக் காட்டிலும் குறைவானதாக இருந்தால், இந்த முறையைக் கையாளலாம்.

நற்பெயரின் வரைவிலக்கணத்தையோ அதைக் கணக்கிடும் முறையையோ இந்தியக் கூட்டாண்மைச் சட்டம் வகுக்கவில்லை.

கலைப்பு (Dissolution)

கூடியவர் பிரிவது இயல்பு. கூட்டாளிகள் ஒன்று கூடுவதால், தோன்றும் கூட்டாண்மை அவர்கள் பிரிவதால் கலைக்கப்படும். கூட்டாண்மையைப் பொறுத்தவரை, கலைப்பு இருவகைப்படும்:

(i) கூட்டாண்மைக் கலைப்பு (Dissolution of Partnership);

(ii) நிறுவனக் கலைப்பு (Dissolution of the firm).

விலகல், மரணம், நொடிப்புநிலை போன்ற காரணங்களால் கூட்டாளி ஒருவர் பிரியும்பொழுது, தாம் முன்பே செய்து கொண்ட அல்லது அப்பொழுது செய்துகொண்ட உடன்படிக்கைக்கு ஒப்ப பிற கூட்டாளிகள் அதே நிறுவனப் பெயரில் அத் தொழிலைத் தொடர்ந்து நடத்தலாம்; தேவையானால் கூட்டாளிகள் அனைவருடைய இசைவோடு ஒன்றிரண்டு புதுக்கூட்டாளிகளைச் சேர்த்துக் கொள்ளலாம். இங்குக் கூட்டாண்மை கலைகிறது; நிறுவனம் கலைவதில்லை; தொழில் தொடர்ந்து அதே நிறுவனப் பெயரில் நடைபெறுகிறது. இதற்குக் கூட்டாண்மைக் கலைப்பு என்று பெயர். அதே பெயரில் தொழில் தொடர்ந்து நடந்தாலும், சட்டப்படி நிறுவனத்தில் மாற்றம் ஏற்படுவதால், புதிதாக உருவாகும் கூட்டாண்மைக்குத் 'திரும்ப அமைக்கப்பட்ட நிறுவனம்' (Reconstituted firm) என்று பெயர். கூட்டாண்மைக் கலைப்பு கூட்டாளிகளிடையே நிலவும் உறவில் மாற்றம் ஏற்படுத்துகிறது. ஒரு கூட்டாளி பிரிவதால், பிற கூட்டாளிகளிடையே இலாபம், பொறுப்பு இவற்றைப் பகிர்ந்துகொள்ளும் விகிதம் மாறுபடும்.

மறுவகைக் கலைப்பு நிறுவனக் கலைப்பு. ஒன்று அல்லது இரண்டு கூட்டாளிகள் பிரிவதால், கூட்டாண்மைத் தொழிலை நிறுத்தி, சொத்துகள் அனைத்தும் ரொக்கமாக்கி, கடன்களையும், கடன்போக மீதம் இருந்தால் கூட்டாளிகளின் முதலையும் திருப்பித் தர வேண்டிய நிலை ஏற்படலாம். இந் நிலை, தொழிலைத் தொடர்ந்து நடத்த பிற கூட்டாளிகளிடையே முன்போ அப்பொழுதோ உடன்படிக்கை ஏற்படாத சூழ்நிலையில் எழும். அதாவது கூட்டாளிகள் அனைவரிடையேயும் கூட்டாண்மையுறவு முடிவுக்கு வரும்பொழுது அதை 'நிறுவனக் கலைப்பு' என்று கூறுகிறோம்.

எனவே, கூட்டாண்மைக் கலைப்பு நிறுவனக் கலைப்பாகாது; ஆயினும், நிறுவனக் கலைப்பு, கூட்டாண்மைக் கலைப்பையும் உள்ளடக்கியது.

எப்பொழுது கூட்டாண்மைக் கலைப்பு ஏற்படும் ?

கீழ்வரும் சூழ்நிலைகளில் கூட்டாண்மைக் கலைப்பு ஏற்படும் :

(i) காலவரம்பு கொண்ட கூட்டாண்மையாயின், அந்தக் கால வரையறை முடிவுறும்பொழுது;

(ii) குறிப்பிட்ட கூட்டாண்மையாயின், அதன் குறிப்பிட்ட வினையோ, வினைகளோ முற்றுப்பெறும்பொழுது;

(iii) விருப்புமுறிக் கூட்டாண்மையாயின், ஒரு கூட்டாளி விலகும்பொழுது;

(iv) எவ்வகைக் கூட்டாண்மையாயினும், ஒரு கூட்டாளி நொடிப்புநிலை அல்லது மரணம் அடையும்பொழுது.

பொதுவாக இச் சூழ்நிலைகளில் கூட்டாண்மைக் கலைப்பு மட்டுமே நிகழும்; நிறுவனக் கலைப்பும் ஏற்பட வேண்டுமா என்பது கூட்டாண்மை ஒப்பந்தத்தைப் பொறுத்திருக்கிறது. அதாவது கூட்டாண்மையாவணம் இதைப் பற்றி ஏதும் கூறாதவரை, இந்தச் சமயங்களில் கூட்டாண்மை மட்டும் கலையும் — பிரிந்த கூட்டாளி நீங்க பிற கூட்டாளிகள் அத் தொழிலைத் தொடர்ந்து செய்ய முன்பே உடன்பட்டிருப்பர்; அல்லது அப்பொழுது உடன்படுவர்; எனினும் பழைய ஒப்பந்தம் முடிந்து அங்குப் புதிய ஒப்பந்தம் எழுவதாகவும் நிறுவனமே திரும்ப அமைக்கப் பெறுவதாகவும் சட்டம் கருதும்.

எப்பொழுது நிறுவனக் கலைப்பு நிகழும் ?

கீழ்க்கண்ட சூழ்நிலைகளில் கூட்டாண்மை கலைவதோடு நிறுவனமும் கட்டாயம் கலைக்கப்படும் :

(i) நிறுவனத்தைக் கலைப்பதற்குக் கூட்டாளிகள் அனைவரும் உடன்படும்பொழுது;

(ii) கூட்டாளிகள் அனைவருமோ ஒருவர் நீங்க மற்றவர்களோ மரணமடையும்பொழுது அல்லது நொடிப்புநிலை எய்தும் பொழுது;

(iii) சட்டமுரணான அல்லது சட்டம் ஒவ்வாத (Unlawful) தொழிலாகக் கூட்டாண்மைத்தொழில் மாறும்பொழுது;

(இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட வினைகளைச் செய்வதற்காக ஏற்படுத்தப்பட்ட குறிப்பிட்ட கூட்டாண்மையில் ஏதாவது ஒரு வினை சட்டமுரணானதாகவோ சட்டம் ஒவ்வாததாகவோ ஆனால், அது நீங்கலாகச் சட்டமுறையான பிற வினைகளை அந் நிறுவனம் தொடர்ந்து செய்யலாம்);

(iv) அது விருப்புமுறிக் கூட்டாண்மையாயின், நிறுவனத்தைக் கலைக்க வேண்டும் என்ற அறிவிப்பை ஒரு கூட்டாளி மற்றவர்களுக்குக் கொடுக்கும்பொழுது (நிறுவனக் கலைப்பு அவரது அறிவிப்புக்கூறும் நாளிலிருந்தோ, இன்றேல் அறிவிப்புத் தாங்கியுள்ள தேதியிலிருந்தோ நிகழும்):

(v) அந் நிறுவனத்தைக் கலைக்க வேண்டும் என்று நீதிமன்றம் கட்டளையிடும்பொழுது.

நீதிமன்றம் எப்பொழுது நிறுவனக்கலைப்புத் தீர்ப்பாணை பிறப்பிக்கும் ?

ஒரு நிறுவனத்தின் கூட்டாளி ஒருவர் அதைக் கலைக்குமாறு வழக்குத் தொடுத்து, தாம் அவ்வாறு வேண்டுவதற்கான காரணத்தை மெய்ப்பித்த நிலையில், நீதிமன்றமும் அவ்வாறு செய்வதே நீதி, அறம் என்று முடிவு செய்தால் அந் நிறுவனத்தைக் கலைக்குமாறு தீர்ப்பாணையிடும். இதை 'நீதிமன்றவழிக் கலைப்பு' (Dissolution through Court) என்றும் கூறுவர். நீதி, அறம்பற்றிய எக்காரணம் கொண்டும் நீதிமன்றம் தீர்ப்பாணை பிறப்பிக்கலாம். இக் கட்டளையிடுவதற்குக் கீழ்க்கண்டவற்றைப் போதுமான காரணங்களாக நீதிமன்றம் கருதலாம் :

(i) கூட்டாளி ஒருவர் பித்துநிலையடைதல் (உழையாக் கூட்டாளி பித்தராவதை நிறுவனக் கலைப்புக்குப் போதிய காரணமாக நீதிமன்றம் பெரும்பாலும் ஏற்றுக்கொள்வது இல்லை); இதற்குப் பிற கூட்டாளிகளோ, பித்தரானவரின் துணை நண்பரோ வழக்குத் தொடுக்கலாம்;

(ii) ஒரு கூட்டாளி தமது கடமைகளைச் செய்ய நிரந்தரமாக ஆற்றலற்றவராக ஆகும்பொழுது பிற கூட்டாளிகள் தொடுக்கும் வழக்கின்பேரில்;

(iii) ஒரு கூட்டாளியின் முறைகேடான நடத்தையால் கூட்டாண்மைத் தொழிலுக்குக் குந்தகம் நிகழும் சாத்தியக் கூறுடையபோது பிற கூட்டாளிகள் தொடுக்கும் வழக்கின் பேரில் (அந்த முறைகேடான நடத்தை கூட்டாண்மைத் தொழில் பற்றியதாக இருக்க வேண்டும் என்ற கட்டாயம் இல்லை);

(iv) ஒரு கூட்டாளி கூட்டாண்மை ஒப்பந்தத்தை அடிக்கடி மீறுவதால் பிற கூட்டாளிகள் அவரோடு தொழில் செய்வது இயலாதது என்று உணரும்பொழுது, அவர்களில் எவராவது ஒருவர் தொடுக்கும் வழக்கின்பேரில்;

(v) கூட்டாளி ஒருவர் வெளியார் ஒருவரைக் கூட்டாளியாக ஆக்கும்பொருட்டுக் கூட்டாண்மையிலுள்ள தமது பங்கு முழுவதையும் அவருக்கு உரிமை மாற்றம் செய்யும் பொழுது, பிற கூட்டாளிகளில் ஒருவர் தொடுக்கும் வழக்கின்பேரில்;

(vi) கூட்டாளி ஒருவருக்குக் கூட்டாண்மையிலுள்ள பங்கு, சட்டமுறை நடவடிக்கையில் பற்றுகை (Attachment) செய்யப்பட்டால், பிற கூட்டாளிகளில் ஒருவர் தொடுக்கும் வழக்கின்பேரில்;

(vii) கூட்டாண்மைத் தொழிலை நட்டத்திலன்றி நடத்தமுடியாத நிலையில் கூட்டாளி ஒருவர் தொடுக்கும் வழக்கின் பேரில்.

நீதிமன்றவழிக் கலைப்புச் சில சமயங்களில் மிக்க உதவியாக இருக்கிறது. குறிப்பாக, காலவரம்புள்ள கூட்டாண்மை நிறுவனத்தைக் காலவரம்பு முடியுமுன் கலைக்க வேண்டும் என்று தக்க காரணங்கொண்டு சில கூட்டாளிகள் கூறும்பொழுது பிறர் அதற்கு உடன்படாநிலையில், நீதிமன்றத்தை நாடிக் கலைக்குமாறு தீர்ப்பாணை பெறலாம்.

நிறுவன இறுதிச்செயல்கள் (Winding-up of a firm)

கூட்டாண்மை நிறுவனத்தைக் கலைக்கும்பொழுது சொத்துகளை (Assets) ரொக்கமாக்குதல், வெளி ஆள்களின் கணக்குகளைத் தீர்த்தல், இறுதியாகக் கூட்டாளிகளின் முதலைத் திருப்பித் தருதல் போன்ற நடவடிக்கைகள் எடுக்க வேண்டும். இந்த

நடவடிக்கைகளுக்கு மொத்தமாக 'இறுதிச் செயல்கள்' (winding-up) என்று பெயர். எனவே, நிறுவனத்தை நிறுத்தவேண்டும் என்று எடுக்கப்படும் முடிவு 'கலைப்பாகும்'; அந்த முடிவைச் செயல்படுத்தும் பொருட்டு எடுக்கப்படும் நடவடிக்கைகள் 'இறுதிச் செயல்'களாம். இறுதிச் செயல்களின்போதும் தம் நடவடிக்கைகளுக்கு நிறுவனத்தைக் கட்டுப்படுத்தும் அதிகாரம் தேவையான அளவு அதன் கூட்டாளிகளுக்குண்டு; மேலும், கூட்டாளிகளின் பரஸ்பரக் கடமைகளும் உரிமைகளும் இறுதிச் செயல் முடியும்வரை தேவையான அளவு தொடர்ந்து நிலவும். தவிர, முன்பே தொடங்கப் பெற்றுக் கலைப்புத் தேதியில் முடிவுறு நிலையிலுள்ள வாணிக நடவடிக்கைகளை இறுதிச் செயல்களின்போது நிறைவேற்றி முடிக்க வேண்டும்.

இறுதிச் செயல்களின்போது, நிறுவனமடைந்த நட்டங்களை எவ்வாறு செலுத்துவது, பொறுப்புகளை எவ்வாறு தீர்ப்பது என்பது பற்றிக் கூட்டாண்மை ஒப்பந்தமே சில உடன்பாடுகளைக் கொண்டிருக்கலாம். அவ்வாறில்லாதபோது, கூட்டாண்மைச் சட்டம் வகுத்துள்ள விதிகள் பொருந்தும். அவைகளாவன :

(i) முதல் பற்றுக்குறையும் (Deficiency) உள்ளடங்கிய நட்டங்களை, முதலாவதாக, பகிர்ந்துகொள்ளா இலாபத்திலிருந்து செலுத்த வேண்டும்; போதாவிட்டால், முதலிலிருந்து செலுத்தவேண்டும்; அதுவும் போதா நிலையில் ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் தமது தனிச் சொத்திலிருந்து இலாபப் பகிர்வு விகிதத்தில் செலுத்த வேண்டும்.

(ii) தமது முதல் பற்றுக்குறையை ஈடுசெய்யக் கூட்டாளிகள் கொணரும் பணத்தையும் சேர்த்த மொத்தச் சொத்துகளைக் கீழ்க்கண்ட வரிசையில் பொறுப்புகள் தீர்க்கப் பயன்படுத்த வேண்டும் :

(அ) மூன்றும் தரப்பாருக்கு நிறுவனம் தரவேண்டிய கடன்களை அடைக்க;

(ஆ) கூட்டாளிகள் அந் நிறுவனத்திற்குத் தந்துள்ள கடன்களை அவற்றின் விகிதப்படி செலுத்த;

(இ) இவையிரண்டும் கொடுபட்டதுபோக சொத்துகள் மீதம் இருந்தால், கூட்டாளிகளுடைய முதலை அந்த விகிதப்படி செலுத்த;

(ஈ) இவையனைத்தும் முழுதாகச் செலுத்தப்பட்ட பிறகும் சொத்துகள் உபரி இருந்தால், அவற்றைக் கூட்டாளிகள் இலாபப் பகிர்வு விகிதத்தில் பங்கிட்டுக் கொள்ளலாம்.

(iii) நிறுவனச்சொத்துகளை முதலில் நிறுவனக் கடன்களையும், ஒரு கூட்டாளியின் தனிச் சொத்துகளை அவருடைய தனிக் கடன்களையும் அடைக்கப் பயன்படுத்த வேண்டும். நிறுவனக் கடன்களை அடைத்ததுபோக மீதிச் சொத்துகள் இருந்தால் அவற்றில் அக் கூட்டாளியின் பங்கை அவருடைய தனிக் கடன்கள் அடைக்க ஈடுபடுத்த வேண்டும். அதுபோலவே அவருடைய தனிக் கடனை அடைத்ததுபோக உபரிச் சொத்துகள் இருந்தால், நிறுவனக் கடன் அடைக்க அவற்றைப் பயன்படுத்தல் வேண்டும். பொதுவாக, நிறுவனக் கடனுளர்களுக்கும் ஒரு கூட்டாளியின் தனிக் கடனுளர்களுக்குமிடையே போட்டி ஏற்படும்பொழுது இந்தச் சிக்கல் எழும்; அப்பொழுது இந்த விதி பொருந்தும். ஆயினும், நிறுவனக் கடனுளர் ஒருவர் நிறுவனச் சொத்து மீது தான் முதலாவதாக நடவடிக்கை எடுக்கவேண்டும்; பிறகுதான் தமது தனிச்சொத்தை நாடவேண்டும் என்று ஒரு கூட்டாளி வற்புறுத்த முடியாது.

கூட்டாண்மையின் நன்மைகளும் குறைபாடுகளும்

கூட்டாண்மை வடிவம், தனிவாணிகம் போல சிறிய அளவினதாகவும் கூட்டுப்பங்கு நிறுமம்போல பெரிய அளவினதாகவும் இல்லாமல் ஓர் இடைநிலை உருவாக விளங்குவதால், அது தனிவாணிகத்தின் குறைகள் நீங்கிய, நிறுமத்தின் நிறைகள் கொண்ட ஓர் இடைப்பட்ட அமைப்பாக மிளிர்கிறது. அதனுடைய நன்மைகள், குறைபாடுகளைத் தனித்தனியாகக் காணுவோம்.

நன்மைகள்

(1) தோற்றுவிப்பெளிமை : தனிவாணிகம் போலக் கூட்டாண்மையும் தோற்றுவிப்பெளிமை கொண்டது. கூட்டாண்மையைத் தோற்றுவிப்பதற்குச் செலவோ, சடங்கோ, பெரும் உழைப்போ தேவையில்லை. இருவர் அல்லது பன்மர் தொழில் முறையில் கருத்தொருமித்து இணையும்பொழுது கூட்டாண்மை எழுகிறது. மேலும், அது அரசு கட்டுப்பாட்டுக்கோ சட்ட

வரையறைகளுக்கோ அவ்வளவாக உட்பட்டதன்று. எனவே, அதைத் தோற்றுவிப்பதும் எளிது; நடத்துவதும் எளிது; கலைப்பதும் எளிது.

(2) முதலும் அதிகம், கடன் வசதியும் மிகுதி : பன்மர் இணைவதால் தனி வாணிகத்தைக் காட்டிலும் இதில் அதிகமான முதல் திரட்ட வாய்ப்பிருக்கிறது. மேலும், கடன் பெறுவதற்கும் இதற்குள்ள வாய்ப்பு அதிகம்; நிறுவனச் சொத்து மதிப்பிற்கும் அதிகமாகக் கடன் பெறலாம்; ஏனெனில், கூட்டாளிகள் பொறுப்பு வரையறையற்றது மட்டுமன்று; இணைந்தது; தனித்தனியானது. இணைந்துள்ள கூட்டாளிகளின் கூட்டுச் செல்வாக்குக்கேற்பத் தேவையான அளவு கடன்தரக் கடனுளர்கள் தயக்கமில்லாது முன்வருவர்.

(3) இணைந்த ஆற்றலும் ஆர்வமும் : பன்மர் இணைவதால் கூட்டாண்மை பெறும் ஆற்றல் பெரியவளவானது மட்டுமன்று; பலதிறப்பட்டதாகவும் இருக்கிறது. மேலும், எந்தச் செய்தியிலும் அனைவர் கருத்தையும் சீர்தூக்கிப் பார்த்துச் சிறந்த முடிவெடுக்க வாய்ப்பிருக்கிறது. கூட்டாளிகளின் திறமை அனுபவம், சிறப்புத் தேர்ச்சிக்கேற்பத் தொழிலைப் பல துறைகளாகப் பிரித்து ஒவ்வொன்றையும் ஒரு கூட்டாளியின் பொறுப்பில்விட வசதி இருக்கிறது. வேலைப் பகிர்வு, சிறப்புத் தேர்ச்சி, ஊக்கமும் ஆர்வமும் நிறைந்த நிருவாகத்திறன் போன்ற பல நன்மைகள் கூட்டாண்மையில் எழுகின்றன. வரையறையற்ற பொறுப்பு, கூட்டாளிகளிடையே விழிப்பையும் தளராத உழைப்பையும் எழுப்புகிறது.

(4) இயக்க நெகிழ்வு : அடிப்படைக் கொள்கைகள், நோக்கங்கள், தொழில் இயல்புகள் இவற்றை மாற்றக் கூட்டாளிகள் அனைவருடைய இசைவு தேவையாக இருப்பதாலும், சாதாரண விவகாரங்களுக்கும் அனைவரையும் கலந்தாலோசித்துப் பெரும்பான்மையரின் உடன்பாடு பெறவேண்டிய நிலை இருப்பதாலும் இயக்கநெகிழ்வும் இயக்க விரைவும் தனி வாணிகத்தைக் காட்டிலும் இதற்குக் குறைவு. இருப்பினும், நிறுமத்தோடு ஒப்பிடும் போது இதற்கு இயக்கநெகிழ்வு அதிகம் என்பது கண்கூடு. மேலும், இதன்மீது அரசாங்கக் கட்டுப்பாடுகள் இல்லையென்று கூறும் அளவுக்குக் குறைவாக இருப்பதாலும், கூட்டாளிகள் இசைந்தால் சட்டமுரணில்லாத எத் தொழிலையும் மேற்கொள்ளலாம் என்பதாலும் போதுமான அளவு இது இயக்க நெகிழ்வு பெற்றிருக்கிறது என்பதை யாரும் மறுக்கவியலாது. அல்லாமலும், கூட்டா

ளிகள் எண்ணிக்கை பெரும்பாலும் குறைவாக இருப்பதுவும் அவர்கள் நலப்பொதுமையும் (Community of interest) இந்த அம்சத்துக்குத் துணை செய்கின்றது.

(5) சொந்த நலன்வேறு கூட்டாண்மை நலன் வேறன்று: தமது சொந்த நலன்வேறு, கூட்டாண்மை நலன்வேறு என்று கூட்டாளிகள் கருதுவதில்லை. கூட்டாளி எவ்வகைப்பட்டவ ராயினும் வெளிஆள்களைப் பொறுத்தவரை அவர் பொறுப்பு வரை யறையற்றது; கூட்டாண்மைக் கடன் முழுமைக்கும் கூட்டாளி கள் தனித்தனியாகவும் கூட்டாகவும் பொறுப்பாவர். எனவே, நிறுவனத் தொழில் வளர்ச்சியில் கூட்டாளிகள் அனைவரும் இயன்ற அளவு ஆர்வமும் அக்கறையும் காட்டுவர். தனிவாணிகம்போல் இங்கும் உழைப்புக்கும் ஆதாயத்துக்கும் நேரடித் தொடர்பு இருப்பதாலும், உடைமையுரிமை எங்கோ அங்கே மேலாண்மை, கட்டுப்பாட்டதிகாரங்கள் இருப்பதாலும் கூட்டாளிகள் அயராமல் தமது சிறந்த உழைப்பு நல்க வாய்ப்பிருக்கிறது; செலவுகள், விரயங்களைக் குறைத்துச் சிக்கனம், திறமையைப் பெருக்க அல் லும் பகலும் பாடுபடுவர்; பணியாளர்களை நன்கு கண்காணிப்பர்; தகாத்துணிச்சலோடு (Rashness) அவர்கள் செயல்படுவதில்லை.

(6) சிறுபான்மையோரின் நலப் பாதுகாப்பு : கூட்டாண் மைச் சட்டம் சிறுபான்மையான கூட்டாளிகள் நலனைப் பாது காக்கும் பொருட்டுச் சில விதிகள் வகுத்திருப்பதை நாம் அறி வோம். தம் கருத்துக் கூறும் உரிமை கூட்டாளி ஒவ்வொரு வருக்கும் உண்டு. அதை அறிய வேண்டிய கடமை பிற அனை வருக்கும் உண்டு. இயல்பான செய்திகளுக்குப் பெரும்பான்மை யரின் இசைவு போதுமென்றாலும், அடிப்படை மாற்றங்கள் செய்யவும் கொள்கைகள் உருவாக்கவும் அனைவருடைய ஒரு மனதான இசைவு தேவை; கூட்டாளி ஒருவர் எதிர்ப்புத் தெரி வித்தாலும் அவற்றை நிறைவேற்ற முடியாது. பெரும்பான்மை யர் சிறுபான்மையரை அடக்கி ஆளலாம் என்ற அவலநிலை கூட் டாண்மையில் இல்லை. சிறுபான்மையர் விலகி விடுவாரோ என்ற அச்சத்தில் பெரும்பான்மையர் எதேச்சாதிகாரமான போக்கை நாடமாட்டார்.

(7) நட்டப்பகிர்வு : பலர் இணைவதால், கூட்டாண்மை யில் ஏற்படும் நட்டத்தைக் கூட்டாளிகள் அனைவரும் பகிர்ந்து கொள்ளுகின்றனர். தனிமரமாக நட்டம் முழுவதும் சுமக்க வேண்டிய நிலை தனிவாணிகத்திலிருப்பதுபோல இங்கில்லை. தேவையானால் புதுக் கூட்டாளிகளைச் சேர்த்துக் கொண்டு முதல்,

திறமை, உழைப்பு, சீர்தூக்கிய முடிவு எடுப்பதற்கான வாய்ப்பு இவற்றைப் பெருக்கிக் கொள்வதோடு நட்டப் பங்கையும் குறைத்துக் கொள்ளலாம்.

(8) விரும்பாதவர் விலக வாய்ப்பு : விருப்புமுறிக் கூட்டாண்மையிலிருந்து எப்பொழுது வேண்டுமானாலும் கூட்டாளிகள் விலகிக் கொள்ளலாம். பிறவகைக் கூட்டாண்மை ஒப்பந்தங்களிலும் விரும்பும் கூட்டாளி விலக வகை செய்யப்பட்டிருக்கும். அவ்வாறில்லையாயினும், தக்க காரணமிருந்தால் நீதிமன்றத் தீர்ப்பாணை பெற்று அந் நிறுவனத்தைக் கலைக்க ஏற்பாடு செய்யலாம்.

குறைபாடுகள்

(1) வரையறுப் பொறுப்பு : வரையறுப் பொறுப்பு, கூட்டாளிகளுடைய தனிச் சொத்துக்களையும் கூட்டாண்மை நட்டங்களுக்குப் பொறுப்பாக்குவதால், கூட்டாளிகள் துணிவிழக்கின்றனர்; ஆபத்து நிறைந்த தொழிலை மேற்கொள்ள அஞ்சுகின்றனர்; தொழிலை விரிவாக்கத் தயங்குகின்றனர். பாதுகாப்பு எண்ணமும் பிற்போக்கு நோக்கும் அவர்கள் உள்ளத்திலும் செயலிலும் மேலோங்கி நிற்கின்றன. ஒரு கூட்டாளி செய்யும் மோசடிகளுக்கும் தவறுகளுக்கும் பிற கூட்டாளிகள் வரையறையற்ற அளவு பொறுப்பாவது வருந்தத்தக்கது.

(2) நிலையாமை : கூட்டாண்மை நிறுவனம் அதன் கூட்டாளிகளினின்றும் தனித்த சட்ட ஆள் அன்று. சட்டத் தோற்றமோ (legal existence) சட்ட ஆளுமையோ அதற்குக் கிடையாது. எனவே, அதன் வாழ்வு நிலையானதன்று. ஒரு கூட்டாளி இறந்தாலும், அதன் வாழ்வு முடிவுறலாம். அது போலவே ஒரு கூட்டாளி விலகினாலும், நொடிப்புநிலை எய்தினாலும் பித்துநிலை அடைந்தாலும் அதன் வாழ்வு முற்றுப்பெறலாம். மேலும், கூட்டாளிகள் நீண்டகாலம் ஒற்றுமையாகவும் கருத்தொருமித்தும் நம்பிக்கைக்குப் பாத்திரமாகவும் இருப்பதரிது. அவர்களிடையே தோன்றும் சிறு கருத்துவேறுபாடு, அவநம்பிக்கை, காழ்ப்பு இவை பிளவு ஏற்படுத்தி அழிவு உண்டாக்கி விடும். ஆகவே, இந்த நிலையற்ற சிறுவாழ்வு கொண்ட கூட்டாண்மை பேரளவுத் தொழில்களும் நிலைபெற்றுப் பலனளிக்கப் பல ஆண்டுகள் தேவைப்படும் தொழில்களும் செய்ய உகந்ததல்ல. இந்தக் குறைபாடு சமுதாயத்திற்குத் தீங்காக அமைகிறது. மக்களுக்கு நன்மை புரிந்து வந்த ஒரு நிறுவனம் மறைவது சமுதாயத்திற்கும் இழப்பன்றோ ?

(3) உட்கிடை அதிகாரம் விளைக்கும் பேராபத்து : ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் மற்றவர்களுடைய உட்கிடைமுகவர் என்றும், வெளியாரைப் பொறுத்தவரை ஒவ்வொரு கூட்டாளிக்கும் உட்கிடை அதிகாரம் இருக்கிறதென்றும் நாம் கண்டோம். அனைவரும் நாணயமாக, நேர்மையாக, மனச்சான்றோடு செயலாற்றும் வரை இதன் பயங்கரம் விளங்காது. நாணயமற்ற உளச்சான்று உறுத்தாத கூட்டாளிகள் கையில் சிக்கும் இந்த அதிகாரம் பிற கூட்டாளிகளுக்குப் பேராபத்து விளைவித்துவிடும்.

(4) வளங்கள் வரம்பற்றவையல்ல : கூட்டாண்மை பெருமுதல் திரட்ட முடியாது; பெருமளவில் நிருவாகத் திறனும் பெற்றிருக்க முடியாது; பேரளவுத் தொழில் செய்யவும் இயலாது—காரணம், இவையனைத்தும் கூட்டாளிகளின் வளங்களை மட்டுமல்ல, எண்ணிக்கையையும் பொறுத்தது. கூட்டாளிகள் எண்ணிக்கை மீது சட்டம் விதிக்கும் உச்சவரம்பு ஒருபுறமிருக்க, ஒற்றுமை, ஒத்துழைப்பு கருதி அவர்தம் எண்ணிக்கையைக் குறைவாக வைத்திருக்க வேண்டுவதன் அவசியம் நடைமுறைக் கண்ணோக்கோடும் அனுபவ அறிவோடும் பார்க்குங்கால் புலப்படும். எனவே, பன்மர் இணையலாம், பெருமுதல் திரட்டலாம், பேராற்றல் கூட்டலாம் என்பனவெல்லாம் ஏட்டுச் சுரைக்காய்; செயல்முறைக்கு ஒவ்வாதவை.

(5) தமது பங்கை உரிமைமாற்றம் செய்ய இயலா நிலை : பிற கூட்டாளிகள் ஒருமனதாக இசைவு தந்தாலன்றி, கூட்டாளி ஒருவர் கூட்டாண்மையில் தமக்குள்ள பங்கை வெளியாருக்கு உரிமைமாற்றம் செய்து கொடுக்க இயலாது. எனவே, கூட்டாண்மையிலிட்ட முதல் ஓரளவு புதைந்த பணம்; மீட்பது எளிதன்று; அவசரத்துக்கு உதவாதது.

(6) மக்கள் ஆதரவு குறைவு : கூட்டாண்மைக்கு மக்களிடையே செல்வாக்கோ ஆதரவோ குறைவாக இருப்பது கண்கூடு. கூட்டாண்மை அமைப்பு அரசு கட்டுப்பாட்டுக்கும் சட்டதிட்டங்களுக்கும் அதிகமாக உட்படாமல் இருப்பதாலும் அதன் விவகாரங்கள் விளம்பரமின்றி அடக்கமாக நிகழுவதாலும் மக்களுக்கு அதன்மீது அவ்வளவு நம்பிக்கை இருப்பதில்லை.

எனவே, கூட்டாண்மை சிறு தொழில்களுக்கு மிகவும் ஏற்றது. நட்ட அச்சம் நிறைந்த தொழில்கள், ஊகவாணிகம், பெரிய அளவில் முதல், நிருவாகத் திறன், தொழில் நுணுக்கம் இவற்றை வேண்டி நிற்கும் தொழில்கள், நிலைபெற்றுப் பயன்

அளிக்க நெடுங்காலமாகும் தொழில்கள் இவற்றிற்குக் கூட்டாண்மை உகந்ததன்று. இருப்பினும் சமூகப் பொருளாதார அமைப்பில், குறிப்பாக வாணிகம், போக்குவரத்து, பண்டக வசதி, சிறு தொழில்கள் போன்ற துறைகளில் தனியே ஓர் இடம் கூட்டாண்மைக்கு உண்டு.

கூட்டாண்மை, இணை-உடையுரிமை இரண்டுக்குமுள்ள வேறுபாடு

ஒரு சொத்தில் இணையாக உரிமையுள்ள இருவர் அல்லது அதற்கு மேற்பட்டோரிடையே நிலவும் உறவு, இணை — உடைமையுரிமை (Co-ownership) என்று வழங்கப்படுகிறது. பெரும்பாலும் அந்தச் சொத்தைக் கொண்டு ஒரு தொழில் செய்து, இலாபம் ஈட்டலாம் என்ற நோக்கம் அவர்களிடையே இராது. சொந்த நலனுக்காக அந்தச் சொத்தைப் பயன்படுத்திக் கொள்வர். இருப்பினும், சில நேரங்களில் அதை ஒரு தொழிலில் ஈடுபடுத்தியும் அதில் எழும் இலாபத்தைப் பகிர்ந்துகொண்டும் இருக்கலாம். இணை — உடைமையுரிமை கூட்டாண்மையோடு தோற்ற ஒற்றுமை கொண்டிருப்பினும், இவ்விரண்டுக்குமிடையே பல வேறுபாடுகள் உள. அவையாவன :

(i) வெளிப்படையான அல்லது உட்கிடையாக அமைந்துள்ள ஒப்பந்த வழி மட்டுமே கூட்டாண்மை எழும். இணை — உடைமையுரிமையோ எவ் வழியிலும் எழலாம். ஒப்பந்த வழியாகவும் எழலாம் அல்லது சட்ட இயக்கத்தாலோ உறுநிலையாலோ (Status) உருவாகலாம். தந்தை இறந்துபட்ட நிலையில் அவருடைய சொத்தின் மீது அவர் மக்கள் பெறும் உரிமை இணை — உடைமையுரிமை ஆகும்; இங்கு இந்த உறவு சட்ட இயக்கத்தால் எழுவது தெளிபு.

(ii) கூட்டாண்மையின் நோக்கம் தொழில் செய்து இலாபத்தைப் பகிர்ந்து கொள்வது. தொழில் செய்வது அடிப்படை நோக்கமாகவும் அதற்குத் துணைசெய்ய வாங்கப்படும் சொத்துகளில் கூட்டுரிமை (Joint ownership) பெறுவது சார்புச் செயலாகவும் அமைந்திருப்பது நோக்கற்பாலது. ஆனால், இணையுரிமையின் அடிப்படை நோக்கம் தொழில் செய்வதல்ல, சொந்தப் பயனுக்காக இணைந்து ஒரு சொத்தை வாங்குவதே. சொத்து

வாங்கியபிறகு அதை ஒரு தொழிலில் ஈடுபடுத்தவும் இலாபத்தைப் பகிர்ந்து கொள்ளவும் இணைஉரிமையாளர்கள் (Co-owners) எண்ணலாம். எனவே, இணை உரிமையாளர்களிடையே நலப்பொதுமை (Community of interest) இருக்க வேண்டிய அவசியம் இல்லை. ஆனால், கூட்டாளிகளிடையே நலப் பொதுமை இருப்பதை, இருக்க வேண்டியதை நாம் உணர வேண்டும்.

(iii) இணை உரிமையாளர் ஒவ்வொருவரும் மற்றவரின் உட்கிடை முகவர் அல்லர்; தமது செயல் இணை உரிமை நலத்தைக் காப்பதாக இருப்பினும், ஏன் பெருக்குவதாகவும் இருப்பினும் அது மற்றவர்களைக் கட்டுப்படுத்தாது. அதற்காக அவர் செலவிடும் பணத்தைப் பிறரிடமிருந்து பெறும் உரிமையோ, அச் சொத்தின் மீது பற்றுரிமையோ (lien) அவருக்கில்லை. ஆனால் கூட்டாண்மையில் நிலைமை அவ்வாறில்லை; ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் மற்றவரின் உட்கிடைமுகவர்; கூட்டாண்மை நலனுக்காக அவர் செலவிடும் பணம் பிற கூட்டாளிகளிடமிருந்தோ அந் நிறுவனத்திலிருந்தோ பெறத் தக்கது.

(iv) இணை உரிமையாளர் சொத்தை அப்படியே பங்குபோட வற்புறுத்தலாம். கூட்டாளிக்கு அந்த உரிமையில்லை; சொத்து மதிப்பிலும் இலாபத்திலும் தமக்குள்ள பங்கை மட்டுமே அவர் கேட்கலாம்; அவருடைய பங்கு பணமாகவும் தரப்படலாம்; சொத்தாகவும் தரப்படலாம்.

(v) இணை — உரிமையாளர் ஒருவர் பிற உரிமையாளர்களைக் கேட்காமலும் அவர்கள் இசைவு பெறாமலும் கூட்டுச் சொத்திலுள்ள தமது பங்கை வெளியாருக்கு உரிமைமாற்றம் செய்து விடலாம். கூட்டாண்மையில் இது இயலாது.

வரையறுத்த கூட்டாண்மை (Limited Partnership)

கூட்டாளிகளுடைய பொறுப்பளவின் அடிப்படையில் பார்க்கும்பொழுது கூட்டாண்மைகள் இருவகையாகப் பிரிவதை அறியலாம்.

(i) பொதுக் கூட்டாண்மை (General Partnership);

(ii) வரையறுத்த கூட்டாண்மை.

இதுவரை நாம் கண்ட அம்சங்களும், இயல்புகளும் பொதுக்கூட்டாண்மை பற்றியவையே. இங்கு நாம் வரையறுத்த கூட்டாண்மை பற்றிச் சிறிது காணலாம்.

வரையறுத்த கூட்டாண்மைக்கு நமது நாட்டில் இடம் இல்லை. இங்குச் சட்டம் அதற்கு அனுமதி வழங்கவில்லை. ஆனால், ஐரோப்பிய நாடுகளிலும் அமெரிக்காவிலும் பெருவழக்காக அது இயங்கி வருவதை நாம் அறிகிறோம். அது மக்கள் ஆதரவு பெறுவதற்கு இரு காரணங்கள் உள. (i) சில கூட்டாளிகளுக்காவது வரையறாப் பொறுப்பிலிருந்து விலக்குப் பெறுவதற்கான வாய்ப்பு; (ii) பெருமுதல் திரட்ட அது பெற்றுள்ள வாய்ப்பு. பொதுக் கூட்டாண்மையில் சேருவதற்கு அஞ்சுபவர்கள் இதில் சேரத் தயங்காது முன் வருவர். வரையறுத்த பொறுப்பு என்னும் அதன் தனிச் சிறப்பு அவர்களைத் தம்பால் இழுக்கும் ஈர்ப்பு விசையாக விளங்குகிறது. எனவே, பொதுக் கூட்டாண்மையைக் காட்டிலும் பெருமுதல் திரட்டும் வலிமை இதற்குண்டு. இங்கிலாந்தில் இயற்றப்பட்ட 1907ஆம் ஆண்டு வரையறுத்த கூட்டாண்மைச் சட்டம் இவ்வகைக் கூட்டாண்மை நிறுவனங்களை அங்குக் கட்டுப்படுத்துகிறது. இச் சட்டத்தை முன்மாதிரியாகக் கொண்டு பிற நாடுகளிலும் இதைப் பற்றிய சட்டம் இயற்றப்பட்டிருக்கிறது.

அதன் முக்கிய அம்சங்கள்

(i) வங்கியத் தொழில் செய்வதற்காக அமைக்கப்பட்ட கூட்டாண்மையாயின், 20 கூட்டாளிகளுக்கு மிகையாகாமலும், பிற தொழில்களுக்காக அமைந்த கூட்டாண்மையாயின் 10 கூட்டாளிகளுக்கு மிகையாகாமலும் இருத்தல் வேண்டும்.

(ii) கூட்டாளிகளுள் ஒருவராவது பொதுக் கூட்டாளியாகவும், ஒருவராவது சிறப்புக் கூட்டாளியாகவும் இருத்தல் வேண்டும். பொதுக்கூட்டாளியின் பொறுப்பு வரையறையற்றது. நிறுவனத்தின் மேலாண்மை, இயக்கம் முழுவதும் பொதுக் கூட்டாளிகளின் கையில் இருக்கும். இவர்தம் நிலை பொதுக் கூட்டாண்மையிலுள்ள கூட்டாளிகள் நிலையிலிருந்து சிறிதும் வேறுபட்டதன்று. ஆனால், சிறப்புக் கூட்டாளிகள் நிலை அவ்வாறன்று. அவர்கள் பொறுப்பு வரையறுத்த பொறுப்பு; கூட்டாண்மையில் அவர்கள் இடும் முதல் தவிர அவர்களது

தனிச்சொத்துகள் நிறுவனக் கடனுக்குப் பொறுப் பானவையல்ல. அவர்கள் இட்ட முதலை நேரடியாகவோ, மறைமுகமாகவோ வெளி எடுத்தல் கூடாது. வெளி எடுத்தால், எடுத்த அளவுக்கு நிறுவனக் கடன்கள், பொறுப்புகளைத் தீர்க்கக் கட்டுப்பட்டவராகின்றனர். நிறுவன நிருவாகத்தில் ஈடுபடுவதற்கு அவர்களுக்கு உரிமையில்லை. அவர்கள் செயல்களை நிறுவனச் செயல் களாகக் கொள்ள முடியாது. மாறாக, அவர்கள் மேலாண்மையில் பங்கெடுத்துக் கொண்டால், அப் பொழுது எழும் கடன்கள், கடப்பாடுகளுக்கு, பொதுக் கூட்டாளிகளைப்போல, அவர்களுடைய பொறுப்பும் வரையறையற்றதாகிறது. சிறப்புக் கூட்டாளி மரண மடைவதால் அக் கூட்டாண்மையைக் கலைக்க வேண்டிய தேவை எழுவதில்லை. அதுபோலவே அவர் நொடிப்பு நிலை அல்லது பித்துநிலை அடைந்தாலும் கூட்டாண்மை யைக் கலைக்க வேண்டுவதில்லை. எனவே, பொதுக் கூட்டாண்மையைக் காட்டிலும் இது மிக்க நிலையானது. அவர் நிலை பொதுக் கூட்டாண்மையில் பயனுக்காகச் சேர்க்கப்பட்ட இளவர் நிலையையும், இந்துக் கூட்டுக் குடும்ப நிறுவனத்தில் மேலாண்மையராக இல்லாத பிற பிரிவினை உரிமையர் (Co-Parceners) நிலையையும் நிறுமத்தில் முற்றும் செலுத்திய பங்குநர் நிலையையும் ஒத்திருப்பதை உணர வேண்டும். பொதுக் கூட்டாளி களிடம் தமது கருத்துக் கூறும் உரிமை, சிறப்புக் கூட்டாளிக்குண்டு. மேலும், நிறுவன ஏடுகளைப் பார்வையிடும் உரிமையும் அதன் நிகழ்கால, எதிர்கால நிலையைக் கண்டறியத் தேவையான வசதிகளைப் பெறும் உரிமையும் அவருக்குண்டு.

(iii) பொதுக் கூட்டாளிகளுடைய இசைவோடு சிறப்புக் கூட்டாளி ஒருவர் கூட்டாண்மையிலுள்ள தமது பங்கை வெளியாருக்கு உரிமை மாற்றம் செய்து அவரை அதில் கூட்டாளியாக்கலாம்.

(iv) நிறுவனத்தில் புதுக் கூட்டாளி சேர்ப்பதற்குச் சிறப்புக் கூட்டாளியின் இசைவு தேவையில்லை.

(v) நிறுவனப் பெயரில் 'வரையறுத்தது' என்ற சொல் இடம்பெற வேண்டுவதில்லை; நிறுவனத்தோடு வாணி கத் தொடர்பு கொள்பவரிடம் சிறப்புக் கூட்டாளிகள் பெயர்களை அறிவிக்க வேண்டிய தேவையும் இல்லை.

(vi) வரையறுத்த கூட்டாண்மையைக் கட்டாயம் பதிவு செய்து கொள்ளுதல் வேண்டும். அப்பொழுது சிறப்புக் கூட்டாளிகளைப் பொதுக் கூட்டாளிகளிலிருந்து வேறு படுத்திக் காட்டுவதோடு அவர்கள் இடும் முதலையும் குறிக்க வேண்டும். முறையாகப் பதிவு செய்யப்பட வில்லையாயின், வரையறுத்த கூட்டாண்மை பொதுக் கூட்டாண்மையாகக் கருதப்படும்.

வரையறுத்த கூட்டாண்மையில் சிறப்பு நன்மைகள் :

(அ) பொதுக் கூட்டாளியாக இருக்க அஞ்சுபவர்கள் வரை யறுத்த கூட்டாளியாகச் சேருவதற்குத் தயங்குவதில்லை யாதலால், பெருமுதல் திரட்டும் வலிமை இதற்குண்டு.

(ஆ) சிறப்புக் கூட்டாளிகள் மரணம், நொடிப்புநிலை, பித்து நிலை அடைதல் போன்ற நிகழ்வுகள் கூட்டாண்மையைக் கலைக்க வேண்டிய தேவையை உண்டாக்குவதில்லையாத லால், இது பொதுக்கூட்டாண்மையைக் காட்டிலும் மிக்க நிலையானது.

(இ) அதிகமாக முதல் திரட்டும் பொருட்டு வரையறுத்த கூட்டாளிகளை மேலும் மேலும் சேர்த்தாலும் பொதுக் கூட்டாளிகளுடைய மேலாண்மை அதிகாரம் குறைவ தில்லை. மேலாண்மை அதிகாரத்தை இழக்காமல் புதுக் கூட்டாளிகளைச் சேர்த்துப் பெருமுதல் திரட்ட இது வசதியாக இருப்பதால், பொதுக் கூட்டாளிகள் இந்த அமைப்பை விரும்பி வரவேற்பர். மேலும், வரையறுத்த கூட்டாளிகளின் எதிர்ப்புக்குச் சிறிதும் கவலைப்படாமல் பொதுக் கூட்டாளிகள் தமது முடிவுக்கேற்ப நிருவாகம் செய்யலாம்.

குறைபாடுகள் :

(அ) வரையறுத்த கூட்டாளிகள் தமது நலனைத் தாமே பாதுகாத்துக் கொள்ள இயலாத நிலையிலும் பொதுக் கூட்டாளிகளை முற்றும் நம்பியிருக்க வேண்டிய நிலையி லும் உள்ளனர். பொதுக் கூட்டாளிகளிடம் தமது கருத்துத் தெரிவிக்கலாமேயன்றி, அவர்களது நேர்மை யற்ற எதேச்சாதிகாரச் செயல்களுக்கு, வரையறுத்த கூட்டாளிகள் எதிர்ப்புத் தெரிவிக்கவோ அவற்றைத்

தடுத்து நிறுத்தவோ இயலாது. தட்டிக்கேட்க ஆள் இல்லாத நிலையில் பொதுக்கூட்டாளிகள் வரையறுத்த கூட்டாளிகளின் நலனுக்குப் புறம்பாக மேலாண்மையை நடத்திச் செல்லும் அபாயம் இங்கு மிகுதியாக உள்ளது.

(ஆ) சிறப்புக் கூட்டாளிகளுடைய பொறுப்பு வரையறுத்த பொறுப்பாகையால், அவர்களுடைய தனிப்பட்ட செல்வாக்கு அந் நிறுவனம் கடன் வசதி பெறுவதற்குத் துணையாக இருப்பதில்லை.

(இ) பொதுக் கூட்டாளிகளிடம் அவர்களது முதலீட்டுக்கு மீறிய அதிகாரமும் அவர்கள் அதைத் தவறாகப் பயன்படுத்தக் கூடிய தீயவாய்ப்பும் இதில் மிகுதியாக உள்ளன.

மேலாண்மை அதிகாரம் பொறுப்புள்ள சிலர் கைகளில் குவிந்திருக்க வேண்டும், அதே நேரம் பெருமுதலும் திரட்ட வேண்டும், நிறுமமாக அதை அமைக்கவும் கூடாது என்று திட்டமிடுபவர்கள் வரையறுத்த கூட்டாண்மை நிறுவலாம்.

இந்துக் கூட்டுக் குடும்பத் தொழில்
(The Jcint Hindu Family Business)

இந்துச் சட்டம் இருவகை ஒழுக்கங்களைக் (Schools) கொண்டது. (1) தயபாக ஒழுக்கம்; (2)மிடாக்சர ஒழுக்கம். வங்காளம், அஸ்ஸாம் ஆகிய இரு மாநிலங்களில் மட்டும் தயபாக ஒழுக்கம் (Dayabhaga School) நிலவுகிறது. ஏனைய மாநிலங்களில் மிடாக்சர ஒழுக்கம் (Mitakshara School) கடைப்பிடிக்கப்படுகிறது. இவ்விரு ஒழுக்கங்களிடையே மரபுமுறை இறங்குரிமை (inheritance) மாறுபடுவதால், தயபாக ஒழுக்கம் பின்பற்றுவோரிடையே கூட்டுக் குடும்ப அமைப்பு உருவாவதில்லை; எனவே, 'இந்துக் கூட்டுக் குடும்பத்தொழில்' எனும் அமைப்பு இந்த ஒழுக்கத்திற்குப் பொருந்துவதில்லை.

மிடாக்சர ஒழுக்கத்தில் கூட்டுக் குடும்பம் — பிரிவினையாகாத இந்துக் குடும்பம் — இயல்பாக உருவாகிறது. ஒரு பொது மூதாதையரின் நேர்வழித் தோன்றல்கள், அவர்களுடைய மனைவிகள், மணமாகாத புதல்விகள் இவர்கள் அனைவரையும் கொண்டது

இந்துக் கூட்டுக் குடும்பம். இவர்கள் அனைவருக்குமே குடும்பச் சொத்தில் — மூதாதைச் சொத்தில் — பங்கில்லை. இவர்களுள் ஒரு சிறு பிரிவு உள்ளது. அப் பிரிவு பிறப்பால் குடும்பச் சொத்தில் பங்கு பெறவல்ல பிரிவினை உரிமையரை (Co-parceners) மட்டுமே கொண்டது. அடுத்தடுத்த மூன்று தலைமுறைகளில் ஆண்வழி தோன்றும் ஆண் மக்கள் மட்டுமே இக் குழுவில் இடம் பெறுவர். அதாவது, அந்தக் குடும்பத்தில் பிறப்பதால் மூதாதைச் சொத்தில் பங்குரிமை பெறும் மகன், பேரன், கொள்ளுப் பேரன் (great grandson) ஆகிய இடைவிடாத மூன்று ஆண் வழித் தலைமுறையினரைக் கொண்ட குழு இது. இக் குழுவில் உள்ளவர்களுக்குத் தந்தை, தாத்தா, கொள்ளுத்தாத்தா ஆகியோருடைய சொத்தில் (மூதாதைச் சொத்தில்) பங்கு பெறும் உரிமையுண்டு. இந்த உரிமை அவர்கள் பிறந்தவுடன் தன்னால் எழுகிறது; அவர்கள் இறப்பதால் எஞ்சியிருப்பவரைத் தன்னால் அடைகிறது — இதற்கு எஞ்சுநர் உரிமை (Survivorship) விதி எனப்பெயர். இக் குழுவில் உள்ளவர்களுக்கு மட்டுமே குடும்பச் சொத்தில் பங்குரிமை உண்டு; கூட்டுக் குடும்பத்திலுள்ள பிற உறுப்பினர்களுக்குச் சொத்தில் பங்கில்லை, வேறு சில பாத்தியதை (claim) மட்டுமே உண்டு.

இந்துச் சட்டம் குடும்பத் தொழிலைக் குடும்பச் சொத்துகளில் ஒன்றாகக் கருதுகிறது. பிற சொத்துகள்போலத் தொழிலும் வாரிசுகளுக்கு இறங்குகிறது. சொத்துகள் அனைத்தும் (தொழில்உட்பட) நிருவாகம், பராமரிப்புச் செய்யும் உரிமை குடும்பத் தலைவருக்கு மட்டுமே உண்டு. அதாவது குடும்பத்திலுள்ள மூத்த ஆண்மகனார், பெரும்பாலும் தந்தை, குடும்பத் தலைவராகக் கருதப்படுகிறார். இவருக்குக் கர்த்தா (Kartha), நிருவாகர் (Manager) என்ற பெயர்களும் உண்டு. மூத்த ஆண்மகனாருக்கு விருப்பமில்லையென்றால், அவருக்கு நேர் இளையவர் கர்த்தாவாகச் செயல்படுவார்.

பிரிவினை உரிமையர் (Co-parcener) ஒருவர் இறப்பதால் அவர் பங்கு எஞ்சுநர் உரிமை விதிப்படி, எஞ்சியுள்ள பிரிவினை உரிமையரைத் தன்னால் அடைகிறது எனக் கண்டோம். 1956ஆம் ஆண்டு 'இந்து உரிமை இறக்கச் சட்டம்' (The Hindu Succession Act of 1956), இறந்துபட்ட பிரிவினை உரிமையரின் பெண் உறவினர் சிலருக்கும், அவ்வுறவினர் வழியாக எழும் ஆண்கள் சிலருக்கும் இறந்துபோனவர் பங்கில் உரிமை கிடைக்க வழி செய்யும் பொருட்டு, எஞ்சுநர் உரிமை விதியில் சில மாற்றங்கள் செய்துள்ளது; உயில் மூலம் தமது பங்கை விருப்பப்பட்டவர்களுக்கு அளிக்கும் உரிமையையும் பிரிவினை உரிமையருக்கு

இச் சட்டம் வழங்குகிறது. இச் சட்டத்தால் பயன்பெறுவோர்: இறந்துபோன பிரிவினை உரிமையரின் (1) மகள்; (2) அவருக்கு முன்னால் இறந்துபட்ட மகன் வழிப் பேத்தி; (3) அவருக்கு முன்னால் மகனும் மகன் வழிப் பேரனும் இறந்துபட்ட நிலையில் அப்பேரனின் மகள்; (4) அவருக்கு முன் இறந்துபட்ட மகள்வழிப் பேத்தி; (5) அவர் மனைவி (விதவை); (6) அவருக்கு முன் இறந்த மகனின்மனைவி; (7) அவருக்கு முன்னால் மகனும் மகன்வழிப் பேரனும் இறந்துபட்ட நிலையில் அப்பேரனின் மனைவி; (8) தாயார். இச் சட்டம் அமலுக்கு வருமுன் இவர்களுக்குப் பிரிவினை உரிமையரின் பங்கில் எவ்விதப் பாத்தியமும் இல்லாமல் இருந்தது. இப்பொழுதும் இவர்கள் பிரிவினை உரிமையர் குழுவில் இடம் பெறுவதில்லை; இறந்து போனவர் உரிமையில் பங்கு மட்டுமே பெறுகின்றனர்.

இந்துக் கூட்டுக் குடும்பத் தொழில் நம் நாட்டுக்கே உரித்தான தனித்தன்மை வாய்ந்த ஒரு தொழிலமைப்பு. பிரிவினை உரிமையர் இணையாக நடத்தும் தொழிலாகும் இது. அதாவது பிரிவினை உரிமையருக்கு மட்டுமே இதில் உரிமையோ பொறுப்போ உண்டு. கூட்டாண்மையோடு ஒப்பிட்டுப் பார்ப்பதன் மூலம் இதன் முக்கிய அம்சங்களை அறியலாம்.

இந்துக் கூட்டு நிறுவனமும் கூட்டாண்மையும்

மேலோட்டமாக நோக்கின் இவை இரண்டும் ஒன்று போலத் தோற்றமளிக்கும். ஆனால், அவை வெவ்வேறு. இரண்டிற்குமுள்ள வேறுபாடுகளாவன :

(1) இந்துக் கூட்டு நிறுவனத்தை இந்துச் சட்டமும், கூட்டாண்மையை இந்தியக் கூட்டாண்மைச் சட்டமும் கட்டுப்படுத்துகின்றன.

(2) இந்துக் கூட்டு நிறுவனம் சட்ட இயக்கத்தால் எழுவது. பிறப்பால், உறுநிலையால் விளைவது. பிரிவினை உரிமையரிடையே தோன்றும் உறவு. ஆனால், கூட்டாளிகளிடையே தோன்றும் உறவு ஒப்பந்தத்தால் எழுவது.

(3) இளவர், உரிமை வயதினர் (Major) என்ற வேறுபாடு இந்துக் கூட்டு நிறுவனத்தில் முக்கியமல்ல. ஆனால், கூட்டாண்மை ஒப்பந்தவழி எழுவதால் உரிமை வயதினர் மட்டுமே கூட்டாளியாக இருப்பர்; வேண்டுமானால் பயனுக்காக இளவரைச் சேர்த்துக் கொள்ளலாம்.

(4) கூட்டுக் குடும்பப் பெண்கள் பிரிவினை உரிமையர் குழுவில் இடம்பெற இயலாது. ஆனால், கூட்டாண்மையில் ஆண், பெண் வேறுபாடு கிடையாது; இருபாலரும் கூட்டாளிகளாக இருக்கலாம்.

(5) கூட்டாண்மையில் இருப்பதுபோல வங்கித் தொழிலாயின் 10 பேர், பிறதொழிலாயின் 20 பேர் என்று உறுப்பினர் மீதான உச்சவரம்பு இந்துக் கூட்டு நிறுவனத்தில் இல்லை. பிரிவினை உரிமையர் எண்ணிக்கைக்குச் சட்டம் உச்சவரம்பு விதிப்பதில்லை.

(6) பிரிவினை உரிமையரின் (அவர் கர்த்தாவாயினும் சரி) மரணம் அல்லது நொடிப்புநிலை இந்துக் கூட்டு நிறுவனத்தைக் கலைக்காது. இச் சூழ்நிலைகளில் கூட்டாண்மை கலைக்கப்படுகிறது.

(7) கர்த்தா ஒருவரைத்தவிர, மற்றப் பிரிவினை உரிமையரின் பொறுப்பு வரையறுத்த பொறுப்பாகும்; குடும்பச்சொத்தில் அவரவர்களுடைய பங்கு மட்டுமே நிறுவனக் கடன்களுக்குப் பொறுப்பாகும். இருப்பினும், உரிமை வயதடைந்த பிரிவினை உரிமையர் ஒருவர் கடன் வாங்குவதில் கர்த்தாவோடு இணைந்து செயல்பட்டிருந்தால், அல்லது கர்த்தாவின் செயலைப் பின்னுறுதி செய்திருந்தால், அந்தக் கடன்களைப் பொறுத்தவரை அவர் பொறுப்பு வரையறாப் பொறுப்பாகிறது. எந் நிலையிலும் கர்த்தாவின் பொறுப்பு வரையறாப் பொறுப்பே. கூட்டாண்மையில் கூட்டாளிகள் அனைவருடைய பொறுப்பும் வரையறாப் பொறுப்பாகும்.

(8) இந்துக் கூட்டு நிறுவனத்தில், தொழிலின் இயல்பான காரியங்களுக்காகக் கடன் வாங்கும் உரிமையும் நிறுவனச் சொத்துகளை அடகுவைக்கும் உரிமையும் கர்த்தா ஒருவருக்கு மட்டுமே உட்கிடையாக உண்டு; பிறருக்கு அந்த உட்கிடை அதிகாரம் இல்லை. வெளியாரைப் பொறுத்தவரை, கூட்டாளி ஒவ்வொருவருக்கும் அந்த அதிகாரம் இருக்கக் காணலாம்.

(9) இந்துக் கூட்டு நிறுவனத் தொழிலை நிருவகிக்கும் உரிமை கர்த்தா ஒருவருக்கு மட்டுமே உண்டு. பிற உறுப்பினர்களுக்கு நிருவாகம் செய்யும் உரிமையோ தமது

செயல்களால் குடும்பச் சொத்தைக் கட்டுப்படுத்தும் உரிமையோ கிடையாது. கூட்டாண்மை நிருவாகத்தில் பங்குபெற ஒவ்வொரு கூட்டாளிக்கும் உரிமையுண்டு.

(10) குடும்பத் தொழில் நடத்துவதில் கர்த்தா எடுக்கும் முடிவை எதிர்ப்பதற்கு எந்த ஒரு பிரிவினை உரிமை யருக்கும் உரிமையில்லை. அவருடைய முடிவு தீங்கு விளைவிக்கக் கூடியது என்று நம்பினுல் அல்லது அதனுல் குறையுற்ருல், குடும்பத்தைப் பிரிவினை செய்யுமாறும் சொத்துகளைப் பிரிக்குமாறும் கோரிக்கை விடுக்கலாம். ஆனுல், கூட்டாண்மையில் எந்தச் செய்தியாயினும் எல்லோருடைய கருத்தும் அறிய வேண்டும்; இயல்பான செய்தியாயின் ஒரு முடிவெடுக்கப் பெரும்பான்மையரது இசைவு தேவை. அது அடிப்படைச் செய்தியாயின், அனைவருடைய ஒருமனதான இசைவு இன்றியமை யாதது.

(11) குடும்ப நிறுவனத்திலிருந்து தொடர்பறுத்துக் கொள்ளும் பொழுது ஒரு பிரிவினை உரிமையர் பழைய இலாப நட்டக் கணக்குகளைக் கேட்கக் கூடாது. ஆனுல், கூட்டாண்மையில் கூட்டாளிகள் அனைவருக்கும் இந்த உரிமையுண்டு.

(12) பதிவு செய்யப்பெருத கூட்டாண்மை நிறுவனம் சில தகவின்மைகளுக்கு (disabilities) ஆளாவதால், கூட்டாண்மையைப் பதிவு செய்யவேண்டிய நடைமுறை கட்டாயம் எழுகிறது. இந்துக் கூட்டு நிறுவனத்தைப் பதிவு செய்யவேண்டிய தேவையே இல்லை.

(13) இந்துக் கூட்டுக் குடும்பத்தில் ஆண் மகவு பிறக்கும் பொழுது பிரிவினை உரிமையர் ஒருவர் புதிதாகத் தோன்றுகிருர். அதனுல் மற்றவர்களது பங்கு சற்றுக் குறைகிறது. குடும்பப் பிரிவினை நிகழும்வரை, பிரிவினை உரிமையரது பங்கு மதிப்பு எவ்வளவு இருக்கும் என்று அறுதியாகக் கூறவியலாது. மேலும், ஒரு பிரிவினை உரிமை யர் இறந்துபட்டால் அவரது பங்கில் உரிமை பெறத்தக்க பெண்பால் உறவினர்களோ, அவர்களுடைய ஆண்பால் உறவினர்களோ இல்லாதவரை, அப் பங்கு எஞ்சியுள்ள பிற பிரிவினை உரிமையரை அடையும். இந் நிலைகள் கூட்டாண்மையில் இல்லை. தற்போதுள்ள கூட்டாளி

களின் ஒருமனதான இசைவின்றிப் புதுக் கூட்டாளி களைச் சேர்க்க முடியாது. கூட்டாளிகளுக்குக் கூட் டாண்மைச் சொத்தில் உள்ள பங்கு மதிப்பை எப் பொழுது வேண்டுமானாலும் ஏறத்தாழச் சரியாகக் கூறி விடலாம். புதுக் கூட்டாளிகளைச் சேர்ப்பதால் அவர் களது எதிர்கால இலாபப் பங்கு குறையலாம் (அதற்கு ஈடாக முனைமம் பெற்றுக் கொள்வர்); ஆனால், அவர்கள் சொத்துப்பங்கு மதிப்புக் குறைவதில்லை. கூட்டாளி ஒருவர் இறந்தால் அவருடைய பங்கு எந் நிலையிலும் பிற கூட்டாளிகளுக்குச் சேருவதில்லை; இறந்துபோன வரின் வாரிசுகளுக்குச் சேரும்; வாரிசுகளே இல்லாமல் இறந்தவர் உயிலும் எழுதாத நிலையில் அரசுக்குச் சேரும்.

(14) இந்துக் கூட்டு நிறுவனம் சார்பில் அதன் கர்த்தா வெளியார் ஒருவரோடு கூட்டாண்மை அமைக்கலாம். அந்த வெளியாரோ கர்த்தாவோ இறக்கும்பொழுது அக் கூட்டாண்மை கலையும். கூட்டுக் குடும்பத்தின் பிற உறுப்பினர்களை அக் கூட்டாண்மையின் கூட்டாளி களாகக் கருதவியலாது; எனவே, அதைக் கலைப்பதற்கு அவர்கள் வழக்குத் தொடுக்கவியலாது. அதுபோலவே, கூட்டாண்மை நட்டத்தில் கர்த்தாவின் பங்குத்தொகை யைக் கோரி வெளியார் எஞ்சியுள்ள குடும்ப உறுப்பினர் மீது வழக்குத் தொடுக்கவியலாது. குடும்பத்தில் பிரி வினை ஏற்படும்பொழுது, அதன் சார்பாகக் கூட்டாண் மையில் சேர்ந்த கர்த்தா, கூட்டாண்மைச் சொத்து களில் தமக்குள்ள பங்கைப் பெற்றுப் பிரிவினை செய்ய வேண்டிய குடும்பச் சொத்துகளோடு சேர்க்க வேண்டும். ஆனால், கூட்டாண்மை நிறுவனமோ அதன் சார்பாகக் கூட்டாளிகளோ வேறொரு கூட்டாண்மையில் சேர வியலாது. ஆயினும் கூட்டாளிகள் தம் சொந்தத் தகுதியில் எத்துணைக் கூட்டாண்மையில் வேண்டு மென்றாலும் உறுப்பினர்களாக (கூட்டாளிகளாக) இருக்கலாம்.

7. நிறுமங்கள்

(Companies)

வளர்ச்சி எல்லாத் துறைகளுக்கும் இயல்பு. தொழில்கள் இதற்கு விதி விலக்கு அல்ல. சிறிய அளவில் இன்று துவக்கப் பெறும் தொழில்கள் வாடிக்கை, வாய்ப்பு, வசதி ஆகியவை பெருகுவதன் காரணமாக நாளடைவில் விரிவு செய்யப்படுவதை நாம் அறிவோம். வளர்ச்சிக்கேற்ற அமைப்பு உருவாக வேண்டாமா ? சிற்றளவுத் தொழில்களாக இருக்கும்பொழுது தனி வாணிக் அமைப்போ கூட்டாண்மையோ போதுமானதாக இருக்கலாம். பேரளவுத் தொழில்களுக்கு இவை ஈடு கொடுக்க இயலுமா? அரக்க உருவம் (gigantic) என்று சொல்லப்படும் பேருருவத் தொழில்களுக்குப் பெருமுதலும் சீரிய நிருவாகத் திறனும் வேறுபல சிறந்த ஆற்றல்களும் பெருமளவு தேவைப்படுகின்றன; அவை மேற்கொள்ளும் ஆபத்துகளும் மிகுதியே. தனி வாணிகரோ, கூட்டாண்மை உறுப்பினர்களோ, இந்துக் கூட்டுக் குடும்பங்களோ தமது வலிமைக்கு மீறிய இத் தொழில்களைத் தொடங்குவது இயலாத காரியம். எனவே, இந்த அமைப்புகளுக்கும் பன்மடங்கு மேலான தற்காலத் தொழில்கள் வேண்டி நிற்கும் பெருந்தேவைகளை நிறைவு செய்யவல்ல அமைப்பொன்று காலப்போக்கில், அதாவது 19ஆம் நூற்றுண்டில் எழுந்தது. அதுவே 'கூட்டுப்பங்கு நிறுமம்' என முன்பும், 'நிறுமம்' என இப்பொழுதும் சொல்லப்படும் பேரமைப்பு.

18, 19ஆம் நூற்றுண்டுகளில் நிகழ்ந்த தொழிற்புரட்சிக்கு முன்பே, அதாவது 16, 17ஆம் நூற்றுண்டுகளிலேயே இந்த அமைப்பு எழுந்தது என வரலாறு கூறினும் தொழிற்புரட்சி தோற்றுவித்த எந்திரசக்தி, தொழில் நுணுக்க ஆற்றல், பல்வேறு புதிய புனைவுகள் ஆகியவை அளித்த வாய்ப்புகளை இந்த அமைப்பு நன்கு பயன்படுத்திக் கொண்டும், 19ஆம் நூற்றுண்டில் எழுந்த

வரையறுத்த பொறுப்பு, சட்டத் தோற்றம் என்னும் கருத்துகள் துணைகொண்டும் வெகு விரைவாக வளர்ந்தது. நிறும அமைப்பே இருந்திராவிட்டால், தொழிற்புரட்சிக்கூட அவ்வளவாக வெற்றி பெற்றிருக்காது என்றும் சொல்லலாம். கூட்டுப்பங்கு நிறுமம் வரையறாப் பொறுப்புக் கொண்டிருந்தது; 'சட்டஆள்' என்னும் சிறப்பைப் பெறாமலிருந்தது. தற்பொழுது பெரும்பான்மையாக விளங்கும் 'நிறுமம்' வரையறுத்த பொறுப்பு என்னும் அடிப்படையில் எழுவது; சட்ட ஆள் எனும் சிறப்பைக் கொண்டிருப்பது.

பல்வகைத் தொழில் அமைப்புகள் அனைத்தும் ஒரே நேரத்தில் தோன்றிடவில்லை. காலப் போக்கில் ஒன்றுக்குப் பின் ஒன்றாகத் தோன்றின. இந்தப் பரிணும வளர்ச்சியில் இறுதியாகத் தோன்றியது 'நிறுமம்'. இது பேரளவு அம்சங்களின் மொத்த உரு. இது திரட்டவல்ல முதலும் பெரிது; ஏற்படுத்திக்கொள்ள வல்ல மேலாண்மைத் திறனும் மிகுதியானது; தொடங்கவல்ல தொழில்களும் பேரளவானவை; மேற்கொள்ளும் ஆபத்தும் பெரிய அளவானது; விளைக்கும் பயனும் மாப்பெரிது. வரையறுத்த பொறுப்பு, பங்குகளை உரிமை மாற்றம் செய்யவல்ல தன்மை, நிலைபேறான (என்றும் நிலைத்த) தோற்றம் (Perpetual existence) ஆகிய மூன்று ஒப்புயர்வற்ற இயல்புகளைக் கொண்ட இந்த அமைப்பு, தற்காலத்துக்கு மிகவும் ஏற்ற தொழிலமைப்பு என்பதில் ஐயமில்லை. எனவே, இது மக்கள் ஆதரவைப் பெருமளவு பெற்ற முதன்மையான தொழிலமைப்பாக உலகெங்கும் பரவிக் கிடப்பதில் வியப்பேதுமில்லை.

இதன் அடிப்படைத் தத்துவம்

வறியர் — வளமிக்கவர், அருகில் இருப்பவர் — தொலைவில் இருப்பவர், அறிஞர் — பேதை, நபர்கள் — நிலையங்கள் போன்ற பாகுபாடின்றிப் பெருந்திரளான மக்களிடமிருந்து 'பலதுளி, பெரு வெள்ளம்' என்ற அடிப்படையில் பெருமுதல் திரட்டுவதும், அதைக் கொண்டு பேரளவுத் தொழில்களைத் தயக்கமின்றித் தொடங்குவதும், அவற்றின் மேலாண்மையை உரிமையாளர்களாகிய பெருந்திரளான பங்குநரிடம் (Shareholder) ஒப்படைக்காது அவர்களின் பிரதிநிதிகளிடம் — இயக்குநர் அவையிடம் — தருவதும், பங்குநர் பொறுப்பை வரையறுத்து அவர்களது தனிச் சொத்துகளை நிறுமக் கடன்களுக்குப் பொறுப்பாக்காது விலக்களிப்பதும், அதன்வழி நட்டஅச்சத்தைப் பன்மரிடையே பரப்புதலும் (wide diffusion of risk) இதன் அடிப்படைத் தத்துவம் ஆகும்.

நிறுமம்—இதன் வரைவிலக்கணமும் இயல்புகளும்

தலைமை நீதிபதி மார்ஷல் (Chief Justice Marshall) அமெரிக்காவில் 1819ஆம் ஆண்டு நடந்த டார்மத் கல்லூரி வழக்கில் (Darmouth College Case), 'நிறுமம்' எனும் சொல்லுக்கு மிகச் சிறந்த வரைவிலக்கணத்தை வடித்தார். நிறுமம் என்பது 'சட்டத்தின் சிந்தனையில் மட்டுமே இருக்கிற ஒரு புனைவுநபர்; இது கண்ணுக்குப் புலனாகாதது, தொட்டுணரவியலாதது; இது வெறும் சட்டத்தின் படைப்பு ஆதலால், தனது பட்டயம் வழங்குகிற இயல்புகளை மட்டுமே கொண்டிருக்கிறது; நிலைபேறான தன்மையும் (Immortality) தனித்த ஆளுமையும் அதன் இயல்புகளில் மிகவும் முக்கியமானவை'. நிறுமம் ஒரு புனைவுநபர்; அதற்கென்று தனித்த ஆளுமை உண்டு; அதன் இயல்புகளும் அதிகாரங்களும் அதை உண்டாக்கிய பட்டயம் (சாசனம்) வழங்குபவையே; அது என்றும் நிலைத்திருக்கக் கூடிய தன்மை பெற்றது ஆகிய மையக்கருத்துகளை இவ் வரைவிலக்கணம் தெளிவாகக் கோடிட்டுக் காட்டுகிறது. இவை தவிர வேறுசில சிறப்பியல்புகளையும் நிறுமம் கொண்டிருப்பதால், இவ் வரைவிலக்கணத்தை முழுமையானது, விரிவானது என்று கூறவியலாது. அதன் சிறப்பு, நிறுமங்களின் உயிர்க்கருத்தை வலியுறுத்துவதில் அமைந்திருக்கிறது. கீழ்க்காணும் வரைவிலக்கணம் முழுமையானதாக இருப்பதை அறியலாம் :

'ஆள்கள் பலர் தாமாக இணைந்து இலாபத்திற்காகத் தொழில் செய்யச் சட்ட ஏற்போடு அமைக்கும் புனைவு நபரும், தனக்கென்று ஒரு பெயரும் முத்திரைச் சின்னமும் நிலையான உரிமை இறக்கமும் கொண்டுள்ளதும், தனது முதல் உரிமை மாற்றம் செய்யத்தக்க பங்குகளாகப் பகுக்கப்பட்டிருப்பதுவும், வரையறுத்த பொறுப்பைத் தாங்கியுள்ள கூட்டுருவும் நிறுமம் ஆகும்.'

இவ் வரைவிலக்கணம் சற்று நீளமாக இருப்பது தவிர்க்க முடியாதது; அவ்வாறன்றி நிறுமத்தின் இயல்புகள் அனைத்தும் தாங்கிய ஓர் இலக்கணத்தைக் குறுகத்தரிப்பது கடினம். இவ் விலக்கணத்தைப் பகுத்தாராய்வதன் வழி நிறும இயல்புகளைத் தெளிவாக அறியலாம்.

இயல்புகள்

(1) புனைவு நபர் (Artificial Person) : நிறுமம் சட்டம் படைத்த புனைவுநபர்; உடலோ உள்ளமோ இல்லாத ஒரு

படைப்பு; கண்ணுக்கோ பிற உணர்வுகளுக்கோ புலஞ்காமல் சட்டத்திற்கு மட்டுமே காட்சி தரும் ஓர் அற்புதப் பிறவி. இருப்பினும் ஒரு சில வரையறைகளைத் தவிர, மனிதருக்குள்ள எல்லா உரிமைகளையும் பொறுப்புகளையும் தாங்கியிருக்கிறது. எனவே, இது தனது பெயரில் சொத்துரிமையைக் கொண்டிருக்கலாம்; அதைப் பிறருக்கு உரிமை மாற்றம் செய்யலாம்; தன் பெயரில் வழக்கிடலாம்; பிறர், ஏன், பங்குநர்கூட இதன் மீது வழக்குத் தொடுக்கலாம்; இதன் உரிமையாளர்களாகிய பங்குநர் (Shareholders) செயல்களுக்கு இது பொறுப்பாவதில்லை; அதுபோலவே இதன் செயல்களுக்கும் அவர்கள் பொறுப்பாவதில்லை; ஆயினும் இது தானே எதுவும் செய்துகொள்ள இயலாது — மனிதரைக் கொண்டுதான் செய்வித்துக் கொள்ள வேண்டும். இதன் மீதுள்ள உரிமை – பொறுப்பு வரையறைகளாவன : இது மணம் செய்துகொள்ளவோ கூட்டாண்மையில் சேரவோ இயலாது; வழக்கறிஞராகவோ பேராசிரியராகவோ பணியாற்ற இயலாது—அதாவது உள்ளம் சார்ந்த எந்த வினையையும் மேற்கொள்ளவியலாது; இதைச் சிறை செய்யவும் இயலாது. இதற்கு நாடு என்று ஒன்று இருந்தாலும் இது அந் நாட்டின் குடிமகனன்று; எனவே, இது தேர்தலில் வாக்களிக்க முடியாது. மனிதர்கள் அழிவுறத் தக்கவர்கள்; ஆனால், இது அழிவற்றது எனச் சொல்லும் அளவு நீண்ட வாழ்வுடையது.

(2) சட்டத் தோற்றம் (Legal entity) **கொண்டது :** நிறுமத்தின் உரிமையாளர்கள் அதன் பங்குநர்; இருப்பினும் அவர்களினின்றும் வேறான தனித் தோற்றத்தையும் ஆளுமையையும் (Personality) அது பெற்றிருக்கிறது. ஒருவர் தனக்கே கடனாளராக இருக்க முடியாது என்பது பொது விதி. ஆனால், நிறுமத்தின் பங்குநர் அதன் கடனாளர்களாகவோ கடனாளிகளாகவோ இருக்க முடியும். பங்குநர் அனைவரும் இறப்பினும் அந்த நிறுமம் தொடர்ந்து செயல்படும். நிறுமத்திற்கு எதிராகப் பங்குநர் போட்டித் தொழில் கூடச் செய்யலாம். எனவே, பங்குநர் வேறு நிறுமம் வேறு. ஒரு பங்குநரே ஒரு நிறுமத்தின் பெரும்பான்மையான எல்லாப் பங்குகளையும் வைத்திருந்தாலும் [இம் மாதிரியான நிறுமங்களுக்கு 'ஓர் ஆள் நிறுமம்' (One Man Company) எனப்பெயர்], அவரது செய்கைகளுக்கு அதுவோ, அதன் செய்கைகளுக்கு அவரோ பொறுப்பாவதில்லை என்ற கூற்றுச் சாலமன் எ (எதிர்) சாலமன் அண்டு கம்பெனி லிமிடெட் (1897) என்ற வழக்கில் அழகாக எடுத்துரைக்கப்பட்டது. அதாவது, சாலமன் என்பவர் தம்மது தோல் வாணிகத்தை அவர், அவர் மனைவி, அவர் புதல்வி, நான்கு புதல்வர்கள் ஆகியோரைக்

கொண்டு அவரே அமைத்த நிறுமத்திற்கு விற்று விட்டார். பிறருக்கு ஆளுக்கு ஒரு பங்கு தந்துவிட்டுத் தம் பெயரில் 20,000 பங்குகளையும் (பங்கு ஒவ்வொன்றின் முகமதிப்பு £ 1), £ 10,000 கான கடனீட்டுப் பத்திரங்களையும் தாம் விற்ற வாணிகத்திற்கு விலையாக எடுத்துக் கொண்டார். அந்தக் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் நிறுமச் சொத்துகள் மீதான இழைவுறு பற்றுப் பொறுப்பைப் (Floating charge) பிணையமாகக் (Security) கொண்டவை. சிறிது காலத்தில் பல இன்னல்களுக்குள்ளாகி அந் நிறுமத்தைக் கலைக்க வேண்டிய நிலை ஏற்பட்டது. அப்பொழுது அதற்கு £ 6,050 பெறுமானமுள்ள சொத்துகளும், பிணையங்கூடிய கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் (Secured debentures) பேரில் £ 10,000 கடனும் பிணையமற்ற கடனாக £ 8,000மும் (அதாவது மொத்தம் £ 18,000 கடன்) இருந்தன. பிணையமற்ற கடனாளர்கள் தமக்குச் சேரவேண்டிய (£ 8,000) கடனுக்காக £ 6,050 பெறுமானமுள்ள எல்லாச் சொத்துகளையும் கோரினர். 'சாலமன் வேறு, அந்த நிறுமம் வேறன்று; அவர்களிருவரும் ஒருவரே; சொல்லப் போனால் அந் நிறுமம் அவரது முகவர் ஆகும்; எனவே, அவர் பெயரிலுள்ள அந்தக் கடனீட்டுப் பத்திரங்களைத் தமக்கு முந்தியதாகச் செலுத்தக் கூடாது' என்பது அவர்கள் வாதம். இந்த வழக்கை விசாரித்த பெருமகனார் அவை (The House of Lords) அந்த வாதத்தை ஏற்றுக் கொள்ளாது, சாலமன் அந் நிறுவனத்தின் அநேகமாக எல்லாப் பங்குகள் மீதும் உடைமையுரிமை பூண்டிருப்பினும் அதன் பிணையங்கூடிய கடனாளர் என்ற முறையில் பிணையமற்ற பிற கடனாளர்களுக்கும் முன்னதாகத் தமது கடன்தொகையை அதன் சொத்துகளிலிருந்து பெற உரியவர் எனத் தீர்ப்பளித்தது. ஆகவே, பங்குநர் வேறு நிறுமம் வேறு என்பதும், நிறுமத்தின் உரிமையாளர்கள் அதன் பங்குநரே ஆயினும், அதன் சொத்துகள் மீதான, முழு உரிமை அதற்கே இருக்கிறது, அவர்களுக்கில்லை என்பதுவும் தெளிபு. அடுத்து, நிறுமம் என்பது என்ன, தனி ஆளுமையை அது எவ்வாறு பெறுகிறது என்று காண்போம். நிறுமம் என்பது அதன் பங்குநரின் கூட்டுரிமையைக் குறித்தாலும், அக் கூட்டுரிமையே ஓர் ஆளாகத் தனித் தோற்றத்தோடும் ஆளுமையோடும் எழுவதால், நிறுமம் வேறு பங்குநர் வேறு என்ற நிலை உருவாகிறது. சட்டம் வகுத்துள்ள சடங்குகளை நிறைவேற்றுவதன் மூலம் அந்தக் குழு உரிமைக்கு ஒரு கூட்டுரு (Corporate body) கொடுக்கிறோம். இச் செயலைக் கூட்டுருவாக்கம் (The process of incorporation) என்று கூறலாம். கூட்டுருவாக்கம் செய்வதன் வழியாகக் குழு உரிமை, நிறுமம் என்ற பெயரில் தனி ஆளுமையோடு எழுகிறது. கூட்டுருவாக்கம் செய்யப்படாத கூட்டாண்மை, இந்துக் கூட்டுக் குடும்ப

நிறுவனம் போன்ற குழு உரிமைகள் தனி ஆளுமை பெறுவதில்லை என்பதை நாம் அறிவோம். நிறுமத்திற்கென்று ஒரு பட்டயம் (Charter) தீட்டப்பெறுவதன் மூலமோ, தனியாக ஒரு சட்டம் (Statute) இயற்றப் பெறுவதன் மூலமோ, அதை நிறுமச் சட்டத்தின் கீழ்ப் பதிவு செய்வதன் மூலமோ, அதற்குக் கூட்டுருக் கொடுத்துத் தனிஆளுமை பெறச் செய்யலாம்.

(3) **உறுப்பினர் பொறுப்பு வரையறுக்கப்பட்டது:** பெரும் பாலும் நிறுமங்கள் பங்குகள் வெளியிட்டு முதல் திரட்டு கின்றன. பங்குகளின் மொத்தத் தொகுதியை முதல் என்று வழங்குகிறோம். வேறு வகையாகச் சொல்ல வேண்டுமானால், ஒரு நிறுமம் தனது முதலைக் குறிப்பிட்ட முகமதிப்பைக் (Face Value) கொண்ட பங்குகளாகப் பகுத்து வெளியிடுகிறது. முன்னுரிமைப் பங்குகள் (Preference Shares), நேர்மைப் பங்குகள் (Equity Shares) என்ற இருவகைப் பங்குகளை ஒரு பொதுநிறுமம் (Public Company) வெளியிடலாம். பொதுவாக, முன்னுரிமைப் பங்குகளின் முகமதிப்பு நேர்மைப் பங்கைக் காட்டிலும் அதிக மாக இருக்கும். பங்கை உரிமைமாற்றம் செய்யும் அதிகாரம் பங்குநருக்குண்டு. தாம் எடுத்துக்கொண்ட பங்குகளின் மொத்த முகமதிப்பை நிறுமம் கேட்கும்பொழுது செலுத்த வேண்டிய பொறுப்பு அவர்களுக்குண்டு. வரையறுத்த நிறுமத்தில் பங்குத் தொகை முழுவதும் செலுத்திய பின்னர் இந்தப் பொறுப்புத் தீருகிறது. எந் நிலையிலும் முனைமம் (Premium) கொடுத்துப் பங்குகள் வாங்க ஒப்புக் கொண்டிருந்தாலன்றி, முகமதிப்புக்கும் அதிகமாகப் பணம் செலுத்த வேண்டிய பொறுப்பு பங்குநருக் கில்லை. உள்ள சொத்துகளைக் கொண்டு தன் கடன்கள் முற்றும் அடைக்க முடியாத நிலையிலும், அந் நிறுமம் பங்குநரிடமிருந்து அவர்கள் தமது பங்குகள் மீது முன்பே செலுத்திய தொகை போக மீதம் எவ்வளவு செலுத்த வேண்டுமோ அந்தத் தொகை மட்டுமே கேட்க முடியும்; அதை மட்டுமே செலுத்த வேண்டிய பொறுப்பு அவர்களுக்குண்டு — இப் பொறுப்பு பங்குநராகஇருந்து விலகிய ஓராண்டுவரை சில சூழ்நிலைகளில் தொடரும். சுருங்கக் கூறின் பங்குநரின் தனிச் சொத்துகள் நிறுமக் கடன்களுக்குப் பொறுப்பாகா; தனது கடனை அடைக்க வேண்டிய பொறுப்பு நிறுமத்துக்கு மட்டுமே உண்டு, அதன் பங்குநருக்கில்லை. எனவே, அவர்கள் பொறுப்பு வரையறுத்த பொறுப்பு. முழுத் தொகையும் செலுத்தப்பட்ட பங்குகளை முற்றும் செலுத்திய பங்குகள் (Fully Paid Shares) என்றும், பகுதி மட்டுமே செலுத்தப்பட்ட நிலை யில் அவற்றைப் பகுதி செலுத்திய பங்குகள் (Partly Paid Shares) என்றும் வழங்குகிறோம். முற்றும் செலுத்திய பங்குநர் இனி

எந் நிலையிலும் எத் தொகையும் செலுத்த வேண்டுவதில்லை. வரையறு நிறும (unlimited company) உறுப்பினர்களின் பொறுப்பு வரையறையற்றது.

(4) நிலைபேறுன உரிமை இறக்கம் (Perpetual Succession): நிறுமம் நிலையானதோர் அமைப்பு. எத் தடங்கலாலும் அழிவுருமல் தொடர்ந்து பல ஆண்டு பணியாற்றும் பெற்றியுடையது. பங்குகள், பல கை மாறலாம்; பங்குநரோ இயக்குநரோ (Directors) இறந்துபடலாம் அல்லது நொடிப்புநிலை அடையலாம்; இவையனைத்தும் அதன் வாழ்வை முடிக்க இயலாது. ஏன், பங்குநர் அனைவரும் இறந்துபட்டாலும் அது இறப்பதில்லை. இக் கருத்தைப் 'புதிய பங்குநர் வருவர், இருப்பவர் போவர், நிறுமம் என்றென்றும் தொடர்ந்திருக்கும்' என்று அழகாகச் சொல்லுவதுண்டு. அவ்வாருயின் அதற்கு அழிவே இல்லையா? இல்லாமலில்லை. சட்டமுறைப்படி அரசு உத்தரவுபெற்று அதைச் சில சூழ்நிலைகளில் கலைக்கலாம். இருப்பினும் பிற தொழிலமைப்புகளோடு ஒப்புநோக்கும்பொழுது இது நெடுவாழ்வு கொண்டது.

(5) முத்திரைச் சின்னம் (Common Seal): நிறுமம் ஒரு புனைவு நபர்தானே. தானுகவே அது எக் காரியத்தையும் செய்ய இயலாதே. அவ்வாருயின் அது எவ்வாறு ஒப்பந்தம் செய்யும்? எவ்வாறு அதில் கையொப்பமிடும்? என்ற வினுக்கள் எழுவது இயல்பே. நிறுமத்தின் சார்பாக அதன் இயக்குநர் ஒப்பந்தம் செய்வர். தன் பெயர் பொறிக்கப்பட்ட முத்திரைச் சின்னத்தை அந்த ஒப்பந்தத்தின்மீது பதித்து அதற்குச் சான்ருக இரு இயக்குநர் கையொப்பமிட்டால், நிறுமம் கையொப்பமிட்டதாகக் கொள்ளப்படும். அதாவது, ஒரு நிறுமத்தின் பொது முத்திரை அதன் கையொப்பத்திற்குச் சமம். நிறுமக் கையொப்பம் தேவைப்படும் ஆவணங்கள்மீதும் ஒப்பந்தங்கள்மீதும் இது பதிக்கப்பெறும். இது செயலாளர் வசம் இருக்கும்; இயக்குநர் கட்டளையின்பேரில் பதிக்கப் பெறும்.

(6) உரிமையும் மேலாண்மையும் விலகியிருத்தல் (Divorce between Ownership and Management): நிறுமம் ஒரு புனைவு நபர்; ஆதலால் அதுவே தன்னை மேலாண்மை செய்து கொள்ளவியலாது. எனவே, பிறரைக் கொண்டு தன்னை மேலாண்மை செய்துகொள்ள வேண்டும். பொதுவாக உரிமையும் மேலாண்மையும் இணைந்திருப்பதுவே இதுவரை நாம் கண்ட தொழிலமைப்புகளின் இயல்பு. நிறுமத்தைப் பொறுத்தவரை உரிமையும் மேலாண்மையும் இணைந்திருப்பது இயலாதது மட்டு

மன்று; தீங்கு விளைவிக்கக் கூடியதுமாகும். நிறுமத்தின் உரிமையாளர் அதன் பங்குநர். அவர்கள் நாடெங்கிலும் பரவிக் கிடப்பர்; அவர்கள் பெருந்திரளானவர்கள் மட்டுமல்லர்; பல்வேறு வகைப் பட்டவர்களாகவுமிருப்பர். நிறும மேலாண்மையில் ஈடுபட அவர்களுக்கு நேரமோ, ஆர்வமோ, ஆற்றலோ இல்லாதிருக்கலாம். மேலும் அவர்களில் சிலர் நிறுமத்திற்குப் போட்டியாக அதே தொழிலில் ஈடுபட்டிருக்கலாம். இன்னும் பல கருத்துகளை உள்ளத்தேகொண்டு நிறும மேலாண்மையை (நிருவாகத்தை) அதன் பங்குநரிடம் ஒப்படைக்காமல் அவர்களுடைய பிரதிநிதிகள் அடங்கிய இயக்குநர் அவையிடம் (Board of Directors) ஒப்படைத்திருப்பதை நாம் காணுகிறோம். இருப்பினும் உரிமையாளர்களுக்கு மேலாண்மையில் எள்ளளவும் பங்கில்லை என்று கூற இயலாது. இயக்குநர்களை நியமிப்பதின் மூலமும், சட்டம் தந்துள்ள இன்னபிற உரிமைகள் வழியாகவும் நேரடியாக இல்லையாயினும் மறைமுகமாகவாவது மேலாண்மையில் ஓரளவு பங்குகொள்ள இயலும்.

நிறுமமும் கூட்டாண்மையும்—வேறுபாடுகள்

இவ் விருவகைத் தொழிலமைப்புகளும் குழு உடைமையுரிமை (குழுவுரிமை) அடிப்படையில் எழுபவை. எனினும் அவற்றுக்கிடையே பல வேறுபாடுகள் இருக்கக் காணலாம். அவை யாவன :

(i) சட்ட ஆளுமை

கூட்டாண்மைக் கூட்டுருவாக்கம் செய்யப்படாத அமைப்பாகையால், அதன் கூட்டாளிகளைத் தவிர்த்த தனி ஆளுமை அதற்கில்லை. கூட்டாளிகள் வேறு, கூட்டாண்மை வேறன்று. கூட்டாண்மை நிறுவனத்தின் செயல்கள் கூட்டாளிகளையும் கூட்டாளிகள் செயல்கள் நிறுவனத்தையும் கட்டுப்படுத்துகின்றன. மேலும், கூட்டாளிகள் தமது நிறுவனத்தோடு தொழில் நடவடிக்கைகளில் இறங்கவியலாது; போட்டித் தொழிலும் செய்யக் கூடாது. கூட்டாண்மை எழ ஒப்பந்தம் போதுமானது; பதிவு தேவையில்லை.

ஆனால், நிறுமம் அதன் பங்குநரினின்றும் தனித்த சட்ட ஆளுமை கொண்டது. நிறுமச் செயல்கள் பங்குநரைக் கட்டுப்படுத்தாது; அதுபோலவே, பங்குநர் செயல்களையும் நிறுமச் செயல்களாகக் கருதவியலாது. பங்குநர் தமது நிறுமத்தோடு தொழில் முறை ஒப்பந்தங்கள் செய்துகொள்ள யாதொரு தடையுமில்லை;

போட்டித் தொழிலிலும் இறங்கலாம். நிறுமம் வேறு, பங்குநர் வேறு. தவிர, நிறுமத்தை உருவாக்க ஒப்பந்தம் மட்டும் போதாது; நிறுமச் சட்டத்தின்கீழ் அதைப் பதிவு செய்யவேண்டும் அல்லது அதற்கெனத் தனிச்சட்டம் (இந்திய ரிசர்வு வங்கிச் சட்டம் போன்று) இயற்றப்பெற வேண்டும்.

(ii) உறுப்பினர் பொறுப்பு

நிறுவனக் கடன்களுக்கு அதன் கூட்டாளிகள் பொறுப்பு தனித்தனியானதும், இணைந்ததும், வரையறையற்றதுமாகும்.

ஆனல் (வரையறுத்த நிறுமத்தின்) பங்குநர் பொறுப்போ வரையறுத்தது. நிறுமக் கடன்கள் எவ்வளவு இருந்தாலும், அதன் பங்குநர் பொறுப்பு ஒவ்வொருவரும் எடுத்துக்கொள்ள ஒப்பிய பங்குகளின் மொத்த முகமதிப்பளவே. அவர்கள் அதற்கு மேலும் முதல் இடப் பொறுப்புறுதி (guarantee) செய்திருந் தால் அவர்கள் பொறுப்புறுதி அளித்த தொகை அவர்கள் பொறுப் பின் உச்சவரம்பை நிர்ணயிக்கும். பொறுப்புறுதி, பொறுப்பு வரையறுக்கும் நிறுமத்தில் (Company limited by guarantee) இவ் வாறு இருப்பது இயல்பு.

(iii) உறுப்பினர் எண்ணிக்கை

கூட்டாண்மை உருவாக்க இருவர்போதும். அது வங்கித் தொழில் செய்வதாயின் அதிக பட்சம் 10 பேரும், பிற தொழில் செய்வதாயின் 20 பேரும் இருக்கலாம்.

தனி நிறுமம் (Private Company) அமைக்க இருவர் போதும். ஆனல், அதிகபட்சம் 50 பேருக்கு மிகக்கூடாது. பொதுநிறுமம் அமைக்கக் குறைந்தது ஏழுபேராவது வேண்டும். இதில், உறுப்பினர் எண்ணிக்கைமீது உச்சவரம்பு எதுவும் இல்லை.

(iv) வாழ்வுக் காலம்

கூட்டாண்மையின் வாழ்வு குறுகியது. ஒரு கூட்டாளி இறந்தாலோ, விலகிஞலோ, நொடிப்புநிலை எய்திஞலோ அதைக் கலைத்துவிட வேண்டும். வேறு சில சூழ்நிலையிலும் அது கலைக்கப் படுவதைக் கண்டோம்.

ஆனல், நிறுமமோ நெடுவாழ்வு கொண்டது. 'நிலைபேறுன உரிமை இறக்கம்' (Perpetual Succession) என்னும் சிறப்பியல்பு அதற்குத் தொடர்வாழ்வு கொடுக்கிறது. பங்குநர் இறப்பு,

நொடிப்புநிலை, அவர் செய்யும் பங்கு (உரிமை) மாற்றம் இவை எதுவும் நிறுமத்தைத் தாக்குவதில்லை. பங்குநர் அனைவரும் இறந்தாலும் நிறுமம் கலையாது. அவர்கள் அனைவரும் அதைக் கலைக்க வேண்டும் என்று ஒருமனதாகத் தீர்மானம் இயற்றினாலும் அது கலையாது. அதை அமைப்பதற்கு அரசு உத்தரவு வேண்டுவது போல அதைக் கலைப்பதற்கும் அரசு (நீதிமன்ற) அனுமதி தேவை.

(v) பங்கு உரிமை மாற்றம்

பிற கூட்டாளிகளின் ஒருமனதான இசைவின்றிக் கூட்டாளி ஒருவர் கூட்டாண்மையிலுள்ள தமது பங்கை வேறு ஒருவருக்கு உரிமைமாற்றம் செய்யவியலாது.

ஆனால், பொதுநிறுமப் பங்குநர் ஒருவர் பிற பங்குநரின் இசைவின்றித் தமது பங்குகளை எவருக்கு வேண்டுமானாலும் எத் தடையுமின்றி உரிமைமாற்றம் செய்யலாம். தனி நிறுமத்தில் மட்டும் இந்த உரிமைமீது சில தடைகள் விதிக்கப்பட்டிருக்கும்.

(vi) நோக்கங்கள், அதிகாரங்கள் இவற்றை மாற்றுதல்

கூட்டாளிகள் அனைவரும் இசைந்தால் கூட்டாண்மையின் நோக்கங்கள், முதல், அதிகாரங்கள் இவற்றை எவ்வாறு வேண்டுமாயினும் மாற்றிக் கொள்ளலாம். இந்த உரிமைமீது சட்டம் எந்தத் தடையும் விதிக்கவில்லை.

நிறுமத்தின் நிலையோ அவ்வாறில்லை. ஒரு நிறுமத்தின் அமைப்புமுறையேடும் (Memorandum of Association) செயல்முறை விதிகளும் (Articles of Association) அதன் நோக்கங்கள், அங்கீகரித்த முதல், அதிகாரம் போன்றவற்றைத் தீர்மானிக்கின்றன. பங்குநர் அனைவரும் தீர்மானம் நிறைவேற்றினாலும் சட்டம் வகுத்துள்ள சடங்குகளைக் கடைப்பிடிக்காமல் சட்டம் அனுமதித்துள்ள அளவுக்கும் மேலாக அவற்றை மாற்றியமைக்கவியலாது. பெரும்பாலான மாற்றங்களுக்கு நீதிமன்றம் அல்லது அரசின் இசைவு தேவை.

(vii) நிருவாகம்

நிருவாகத்தில் பங்கெடுத்துக் கொள்ள ஒவ்வொரு கூட்டாளிக்கும் உரிமையுண்டு. ஒவ்வொரு கூட்டாளியும் பிற கூட்டாளிகளின் முகவராக எண்ணப்படுகிறார். வெளியாரைப் பொறுத்த வரை ஒவ்வொரு கூட்டாளிக்கும் கூட்டாண்மைச் சார்பில் செயல்பட உட்கிடை அதிகாரம் உண்டு. அதாவது இங்கு உரிமையும் நிருவாகமும் இணைந்து கைகோத்துச் செல்கின்றன.

ஆனல், நிறுமத்தில் உரிமையும் நிருவாக அதிகாரமும் விலகி யிருக்கக் காணலாம். அதன் உறுப்பினர்களும் உரிமையாளர் களுமான பங்குநருக்கு அதன் அன்ருட நிருவாகத்தில் ஈடுபடும் உரிமையில்லே. அந்த உரிமை அவர்கள் பிரதிநிதிகளாகிய இயக்கு நருக்கே உண்டு. பங்குநர் நிறுமத்தின் உட்கிடை முகவர் அல்லர்; அவர்கள் செயல்கள் பிற பங்குநரையோ நிறுமத்தையோ கட்டுப் படுத்தா.

(viii) சிறுபான்மையர் பாதுகாப்பு

கூட்டாண்மையில் கூட்டாளிகள் அனைவருடைய ஒருமன தான இசைவின்றி முக்கியமான செய்திபற்றி முடிவெடுக்கவோ அதைச் செயல்படுத்தவோ இயலாது. சிறுபான்மைக் கூட்டாளிகள் நலம் இங்குப் பாதுகாப்பாக இருக்கிறது. சிறுபான்மையர் விலகி விடுவாரோ என்ற அச்சத்தில் பெரும்பான்மையர் எதேச்சாதி காரமான போக்கை நாடமாட்டார்.

நிறுமம் பெரும்பான்மையர் வழிச் செல்லும் போக்குக் கொண்டது. கூட்டாண்மைபோல் இங்குச் சிறுபான்மைப் பங்குநர் நிலே அவ்வளவு பாதுகாப்பாக இருக்காது.

(ix) அரசு ஒழுங்காற்று விதிகள்

தோற்றம், இயக்கம், கலேப்பு எந் நிலேயிலும் கூட்டாண்மை அரசு கட்டுப்பாட்டுக்கு அதிகமாக உட்பட்டதன்று. கூட்டாளிகள் ஒப்பந்தம், இசைவு இவற்றிற்கு அதிக மதிப்புக்கொடுத்து அரசு தலேயிடாமல் இருப்பதைக் காணலாம். கட்டாயத் தணிக்கை, குறிப்பிட்ட முறையான கணக்கு வெளியீடு போன்ற நிபந்தனைகளுக்குக் கூட்டாண்மை ஆட்படுவதில்லே; காரணம், கூட்டாண்மை நண்பர்கள், உறவினர்களிடையே எழும் ஓர் அந்தரங்கமான அமைப்பு; பொதுமக்கள் பிணைப்பு இங்கு அநேகமாக இருப்பதில்லே.

ஆனல், நிறுமம் அதன் தொடக்கமுதல் இறுதிவரை ஒவ் வொரு நிலேயிலும் அரசு ஒழுங்காற்று விதிகள் பலவற்றிற்கும் கட்டுப்பட்டிருப்பதை உணரவேண்டும். பொதுமக்கள் பெரு மளவு நிறுவனங்களில் முதலிடுவதால், மக்கள்நலம் பேணும் கடமைகொண்ட அரசு, பொதுநலனுக்கு ஊறுநேராதவகையில் நிறுமங்கள் செயல்பட வேண்டும் என்ற பெருநோக்கோடு பல கட்டுப்பாடுகள் விதிப்பதையும் அவற்றிடமிருந்து அவ்வப்பொழுது பல அறிக்கைகள் வேண்டுவதையும் நாம் அறிதல் வேண்டும்.

அல்லாமலும் நிறுமம் சட்டத்தின் படைப்பாதலால் சட்டம் அதன் மீது பல வரையறைகள் விதிப்பது இயல்பே. எடுத்துக்காட்டாக, கட்டாயத் தணிக்கை, தணிக்கையர் பெற்றிருக்க வேண்டிய தகைமை, கணக்கு அமைக்க வேண்டிய வடிவமுறை போன்ற பல கட்டுப்பாடுகளைச் சட்டம் விதிக்கிறது.

நிறும வகைகள் (Types of Companies)

நிறுமங்களைப் பல அடிப்படைகளில் பிரிக்கலாம். அவை களாவன :

(அ) கூட்டுருவாக்கும் முறை;

(ஆ) உறுப்பினர் பொறுப்பு;

(இ) பொதுமக்கள், அரசு பிணைப்பு (Involvement);

(ஈ) நிறுமங்களிடையே உள்ள பிணைப்பு.

இந்த அடிப்படைகளில் பிரிக்கும்பொழுது பலவகை நிறுமங்கள் எழுவதைக் காணலாம்.

(அ) கூட்டுருவாக்கும் முறை பற்றிய வகைகள்

நிறுமங்களைப் பல வழிகளில் கூட்டுருவாக்கம் செய்யலாம் என்று முன்பே கண்டோம். கூட்டுருவாக்கம் மிகவும் இன்றியமையாத செயல். நிறுமத்திற்கு உயிரும் சட்ட ஆளுமையும் பெற்றுத் தருவது அதுவே. இது மிகவும் அவசியமான செயல் மட்டுமன்று; சில நிலைகளில் கட்டாயம் செய்யப்பட வேண்டிய செயலுமாகும். எடுத்துக்காட்டாக, வங்கியத் தொழிலாயின், 10 பேர், பிற தொழிலாயின் 20 பேருக்கும் அதிகமாக உள்ள ஒரு தொழிலமைப்புத் தன்னைக் கட்டாயம் கூட்டுருவாக்கம் செய்துகொள்ள வேண்டும்; இன்றேல் நிறுமச் சட்டம் 11ஆம் பிரிவுப்படி அது ஒரு சட்டமுரணான சங்கமாகக் (Illegal Association) கருதப்பட்டுப் பல இடர்ப்பாடுகளுக்கு உள்ளாக நேரிடும். (இந்த விதி இந்துக் கூட்டு நிறுவனங்களுக்குப் பொருந்தாது.) நிறுமங்களைக் கூட்டுருவாக்கம் செய்யப் பல வழிகள் உண்டு. அவையாவன:

(i) மன்னர் பட்டயம் (Royal Charter) **வழங்கப் பெறுதல் :** 19ஆம் நூற்றாண்டில் 'சட்ட ஆளுமை', 'வரையறுத்த பொறுப்பு' ஆகிய கருத்துகள் தோன்றியதை அடுத்துத் தற்பொழுது நாம் பெருவாரியாகக் காணும் நிறுமங்கள் (Companies) உருவாயின. அதற்கு முன்பு, அதாவது 16, 17, 18ஆம் நூற்றாண்டுகளில்

தோன்றிய அமைப்புகள் 'கூட்டுப்பங்கு நிறுமங்கள்' (Joint Stock Companies) என வழங்கப்பட்டு, சட்ட ஆளுமை வரையறுத்த பொறுப்பு இவ்விரு இயல்புகளும் இல்லாமல் செயல்பட்டு வந்தன. எனவே, அவை இன்று காணும் நிறுமங்களுக்கும் கூட்டாண்மை நிறுவனங்களுக்கும் இடைப்பட்ட அமைப்பாக விளங்கியவை என்பது தெளிவு. இந்த உருவத்தில் தான் பட்டய நிறுமங்கள் (Chartered Companies) தோன்றின. மன்னர் பட்டயம் பெற்று நிறுமங்களைக் கூட்டுருவாக்குவது தொன்மையான முறை, முதன் முதலில் தோன்றிய முறை. நம் நாட்டில் இயங்கிய கிழக்கிந்திய நிறுமம், இன்றும் இயங்கி வரும் இந்திய, ஆஸ்திரேலிய, சீனப் பட்டய வங்கி (Chartered Bank of India, Australia and China), அமெரிக்காவில் இயங்கிய ஹட்சன் விரிகுடா நிறுமம் (Hudson Bay Compnay) போன்றவை இம் முறையில் தோன்றியவையே. மன்னர் ஆட்சி சரிந்ததன் விளைவாகத் தற்பொழுது இம் முறை வழக்கற்றுப் போய்விட்டது.

(ii) **சட்டமன்றம் அதற்கெனத் தனிச்சட்டம்** (Special Act) **இயற்றுதல் :** ஒரு நிறுமத்தை உண்டாக்குவதற்காகச் சட்டமன்றம் தனிச்சட்டம் இயற்றலாம். பொதுவாக நாட்டுக்கு முக்கியமான நிறுமங்கள் நிறுவும் பொழுது, இவ் வகைக் கூட்டுருவாக்க முறையைக் கையாளுவர். இவ்வாறு எழும் நிறுமங்களுக்குச் சட்டமுறை நிறுமங்கள் (Statutory Companies) என்றும், பொதுக் கூட்டுருக்கள் (Public Corporations) என்றும் பெயர். இந்திய இராச்சிய வங்கி (State Bank of India), இந்திய ஆயுள் காப்பீட்டுக் கூட்டுரு (Life Insurance Corporation of India) போன்றவை இவ் வகையைச் சார்ந்தவை.

(iii) **நிறுமச் சட்டத்தின் கீழ்ப் பதிவு செய்தல் :** 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டத்தின் கீழ்ப் பதிவு செய்வதன் மூலம் நிறுமங்களைக் கூட்டுருவாக்கம் செய்யலாம். 1956ஆம் ஆண்டுக்கு முன் அவ்வப்பொழுது அமுலிலிருந்து வந்த நிறுமச் சட்டத்தின் கீழ்ப் பதிவு செய்யப்பட்ட நிறுமங்களும் இவ் வகையையே சாரும். பதிவான நிறுமங்கள் (Registered Companies) என இவற்றிற்குப் பெயர். தற்பொழுது இயங்கிவரும் பெரும்பான்மையான நிறுமங்கள் இந்த முறையில் கூட்டுருவாக்கம் பெற்றவையே. பதிவு செய்வதற்கு எடுக்க

வேண்டிய நடவடிக்கைகளைச் சட்டம் தெளிவாகக் கூறுகிறது; அவற்றைப் பிறகு விரிவாகக் காண்போம். வரையறு நிறுமங்கள் (Unlimited Companies), பங்கு வழி வரையறுத்த நிறுமங்கள் (Companies limited by Shares), பொறுப்புறுதி வழி வரையறுத்த நிறுமங்கள் (Companies Limited by guarantee) இவற்றைச் சட்டத்தின் கீழ்ப் பதிவு செய்யலாம்.

(ஆ) உறுப்பினர் பொறுப்புப் பற்றிய வகைகள்

எல்லா நிறுமங்களிலும் உறுப்பினர் பொறுப்பு ஒரே மாதிரியாக இருப்பதில்லை; வேறுபடுவதைக் காண்கிறோம். இந்த அடிப்படையில் நிறுமங்களைப் பிரிக்கும்பொழுது கீழ்க்காணும் வகைகள் எழுகின்றன :

(i) **வரையறு நிறுமங்கள் :** இந்த வகை நிறுமங்களிலுள்ள உறுப்பினர் பொறுப்பு வரையறை அற்றது. அதாவது அவர்களுடைய தனிச் சொத்துகளும் நிறுமக் கடன்களுக்குப் பொறுப்பாகத் தக்கவை. வரையறுத்த பொறுப்பு என்னும் எழுச்சி தோன்றியதற்கு முன்பு இவ் வகையான நிறுமங்கள் (கூட்டுப் பங்கு நிறுமங்கள் என்று அவற்றை வழங்குவதே பொருத்தமானது) பெருமுதல் திரட்டும் வாய்ப்புக் கருதித் தோற்றுவிக்கப்பட்டன. சட்ட ஆளுமையும் வரையறுத்த பொறுப்பும் கூடிய நவீன நிறுமங்கள் எழத் தொடங்கியவுடன் இவ் வகைக் கூட்டுப்பங்கு நிறுமங்கள் தோன்றுவது நின்று விட்டது; அதுமட்டுமன்று, முன்பு எழுந்த கூட்டுப் பங்கு நிறுமங்கள் வரையறுத்த பொறுப்போடு திரும்பவும் கூட்டுருவாக்கம் செய்யப்பட்டன. எனவே, வரையறு நிறுமங்கள் அநேகமாக வழக்கற்றுப் போய் விட்டன. தொழிலமைப்புகள் இந்த வடிவத்தில் நிறுவப்பெறுவது பொருளற்ற செயல் எனச் சொல்லித் தெரியவேண்டுமா ?

(ii) **பொறுப்புறுதி வழி வரையறுத்த நிறுமங்கள் :** நிறும உறுப்பினர் ஒவ்வொருவரும், தேவையேற்படும்பொழுது பொதுவாக அதைக் கலைக்கும்பொழுது, தாம் எடுத்துக் கொண்ட பங்குத் தொகைக்கு மேலாக குறித்த ஒரு தொகை செலுத்த அமைப்புமுறையேட்டில் பொறுப்புறுதி செய்திருந்தால், அவர்கள் பொறுப்பு பொறுப்புறுதிவழி வரையறுத்தது (Limited by guarantee)

என்றும், அந்த அமைப்பை பொறுப்புறுதிவழி வரை யறுத்த நிறுமம் (Company limited by guarantee) என்றும் கூறுகிறோம். இலாப நோக்கற்ற பணிகளை மேற்கொள்ளும் நிறுமங்கள் இவ்வாறு அமைக்கப் பெறுவது வழக்கம். எடுத்துக்காட்டாக வாணிகப் பொதுச் சங்கங்களையும் (Chambers of commerce) அவைபோன்று கல்வி, கலை, அறிவியல், அறம், சமயம் இவை மேம்பட அமைக்கப் படும் நிறுமங்களையும் கூறலாம். இந்த நிறுமங்கள் தங்கள் இலாபங்களை உறுப்பினர்களுக்குப் பகிர்ந்து தராமல் தாம் மேற்கொண்டுள்ள பணிகளை விரிவாகவும் செம்மையாகவும் நிறைவேற்றத் துணைசெய்வதற்குப் பயன்படுத்துகின்றன. சமுதாய மேம்பாட்டுக்காக உழைக்கும் இந் நிறுமங்களுக்குச் சட்டம் ஒரு சலுகை காட்டியிருக்கிறது. அதாவது, இவை 'வரையறுத்தது', 'தனி வரையறுத்தது' (Private Limited) போன்ற சொற்களைத் தங்கள் பெயரில் சேர்க்க வேண்டுவதில்லை. இவை தனி நிறுமங்களாகவோ (Private Companies) பொது நிறுமங்களாகவோ இருக்கலாம். தொழில் நோக்கமுள்ள நிறுமங்கள் இவ்வாறு அமைக்கப்படுவது அரிது.

(iii) **பங்குவழி வரையறுத்த நிறுமங்கள்** (Companies limited by Shares) : பெரும்பான்மையாகத் தொடங்கப் பெறும் நிறுமங்கள் இவையே. தொழில் செய்வதற் காகத் (இலாப நோக்கோடு) தொடங்கப்படும் நிறுமங் களுக்குப் பொருத்தமானது இவ் வகை அமைப்பே. இங்கு உறுப்பினரது (பங்குநரது) பொறுப்பின் உச்ச வரம்பை அவர்கள் ஒவ்வொருவரும் எடுத்துக்கொண்ட பங்குகளின் மொத்த முகமதிப்பு வரையறுக்கிறது. தேவைப்படும்பொழுதோ செயல்முறை விதிகளில் குறித்துள்ள நேரத்திலோ அப் பங்குகள் மீதும் இன்னும் செலுத்தப்படாமல் இருக்கும் தொகையைக் கேட்டு பங்கழைப்பு (call) விடுக்க அந் நிறுமத்திற்கு உரிமை உண்டு. முற்றும் செலுத்திய பங்குகளாயின் பணம் செலுத்த வேண்டிய பொறுப்பு அப் பங்குநருக்கு இனி இல்லை. பங்குத் தொகைக்கு மீறிய அவருடைய தனிச் சொத்துகள் நிறுமக் கடன்களுக்குப் பொறுப் பாகா. இவை தனி நிறுமமாகவோ பொது நிறும மாகவோ இருக்கலாம். பங்குநர் பொறுப்பு வரை யறுத்ததாக இருப்பினும் சில நிறுமங்களில் இயக்குநர்

பொறுப்பு வரையறுத்ததாக இருக்கலாம்; அவைகளின் அமைப்பு முறையேட்டைப் பார்த்தால் இவ்விவரம் தெரியும்.

(இ) பொதுமக்கள், அரசு பிணைப்புப் பற்றிய வகைகள் (Kinds based upon Public or Government involvement)

நிறுமங்களில் மக்கள் பிணைப்பு உண்டா, அரசுப் பிணைப்பு இருக்கிறதா என்ற கண்ணோட்டத்தோடு பார்த்தால் சில பிரிவுகள் உருவாவதைக் காணலாம் :

(i) **தனி நிறுமங்கள்** : ஒரு நிறுமத்தின் செயல்முறை விதிகள் மூன்று வரையறைகளை அதன்மீது விதித்திருந்தால், அது தனிநிறுமமாகக் கருதப்படும். அம் மூன்று வரையறைகளும் தொடர்ந்து கடைப்பிடிக்கப்பட்டால்தான் எதிர்காலத்திலும் அது தனி நிறுமமாகக் கருதப்படும். இவற்றுள் எதையாவது ஒன்றை மீறினாலும் அது தனி நிறும நிலையிலிருந்து விலகியதாகவும் பொது நிறுமமாக மாறியதாகவும் கருதப்படும். தனி நிறுமமாகக் கருதப்பட வேண்டுமானால், அந் நிறுமத்தின் செயல் முறைவிதிகள் :

(அ) உறுப்பினர் எண்ணிக்கை 50 பேருக்கு மிகாதவாறு வரம்பு விதித்திருக்க வேண்டும். அந் நிறுமத்தில் தற்பொழுதோ முன்போ பணியாளர்களாக இருக்கும் அல்லது இருந்த உறுப்பினர்களை இந்த எண்ணிக்கையில் சேர்க்கக் கூடாது;

(ஆ) அந் நிறுமத்தில் பங்குகளோ கடனீட்டுப்பத்திரங்களோ எடுக்குமாறு மக்களுக்கு அழைப்பு விடுப்பதற்கு அதன்மீது தடை விதித்திருக்க வேண்டும்;

(இ) அதன் பங்குகளை உரிமைமாற்றம் செய்வதற்குப் பங்குநருக்குள்ள உரிமைமீது வரையறை விதித்திருக்க வேண்டும்.

இம் மூன்று அம்சங்களையும் தாங்கியுள்ள செயல்முறை விதிகளைக் கொண்டுள்ள நிறுமம் தனி நிறுமமாகும். 1960ஆம் ஆண்டிலிருந்து மேலும் ஒரு நிபந்தனையை நிறைவேற்றும் நிறுமங்

கள்தாம் தனி நிறுமமாக எண்ணப்படும். அஃதாவது, ஒரு தனி நிறுமத்தின் செலுத்திய முதலில் (Paid-up Capital) 25 சத விகிதம் அல்லது அதற்குமேற்பட்ட தொகைமீது ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட நிறுமங்கள் (தனி நிறுமங்களோ பொது நிறுமங்களோ) உரிமை கொண்டிருந்தால், அது தனி நிறுமமாக எண்ணப்படமாட்டாது; பொது நிறுமமாக எண்ணப்படும். [1960ஆம் ஆண்டு நிறுமச் (திருத்தச்) சட்டம் பிரிவு 43 A.] பிற நிறுமங்கள் கொண்டுள்ள உரிமையிருப்பு (holding) மேற்கூறிய 25 சதவிகிதத்திற்கும் குறையும்பொழுது அது திரும்ப வும் தனி நிறுமமாகும். ஆயினும், தனது செலுத்திய முதல் முழுவதன்மீதும், வேறு ஒரு தனி நிறுமம் மட்டுமோ ஒன்று அல்லது மேற்பட்ட அயல்நாட்டு நிறுமங்களோ உரிமை கொண்டிருந் தால், அந்த (தனி) நிறுமத்துக்கு இந்த விதி பொருந்தாது. தனிநிறுமம் அமைக்க இருவர் போதுமானது. வரையறுத்த தனி நிறுமங்கள் 'வரையறுத்த தனி' என்ற சொற்களைத் தமது பெயரில் சேர்க்க வேண்டும். நெருங்கிய நண்பர்களோ உறவினர்களோ ஒன்றுகூடிக் குடும்பப் பாங்கில் தனிநிறுமங்களை அமைப்பர்; கூட்டாண்மையாக அமைத்தால் வரையறுப் பொறுப்புச் சுமக்க வேண்டுமே என்ற அச்சத்தில் தனி நிறுமமாக அமைப்பர். இதில் பொதுமக்கள் பணம் அதிகமாக இல்லாததால் அரசுக் கட்டுப்பாடு குறைவு.

(ii) **பொது நிறுமங்கள்:** தனி நிறுமங்கள் அல்லாதவை பொது நிறுமங்கள் ஆகும். பொது நிறுமங்களில் பொதுமக்கள் உறுப்பினராகச் சேரலாம். அதற்கு அவற்றின் செயல்முறை விதிகள் அனுமதிக்கின்றன, வழிவகை செய்கின்றன. அவற்றின் செயல்முறைவிதிகள் உறுப்பினர் எண்ணிக்கைக்கு உச்சவரம்போ பங்குகளை உரிமைமாற்றம் செய்வதற்குள்ள அவர்கள் உரிமைமீது தடையோ விதிப்பதில்லை; மேலும், தமது பங்குகளையோ கடனீட்டுப் பத்திரங்களையோ வாங்குமாறு இந் நிறுமங்கள் மக்களுக்கு அழைப்பு விடுக்கலாம். அந்த அழைப்பேட்டுக்குத் திட்டஅறிவிப்பு (Prospectus) எனப் பெயர். ஒப்பந்தத் தகவுடைமை (Capacity) உள்ள எவரும் நம்மவராயினும் சரி, அயல்நாட்டவரா ராயினும் சரி, இதில் உறுப்பினராகலாம். பொது நிறுமம் அமைக்கக் குறைந்தது எழுவராவது வேண்டும். உறுப்பினர் எண்ணிக்கைமீது குறும அளவு இருக் கிறதன்றி உச்சவரம்பு இல்லை; எத்துணைப்பேர் வேண்டு மானலும் உறுப்பினராக இருக்கலாம். பொதுமக்கள்

பெருவாரியாக இவற்றில் உறுப்பினராக இருப்பராதலால் அவர்தம் நலன் காக்கும்பொருட்டு இவைமீது அரசு பல கட்டுப்பாடுகளை விதித்திருக்கிறது. இவை இயங்கும் விதத்தை அரசு கண்காணித்து வரும். முறைகேடாக, பொதுநலனுக்கு ஊறுநேரும்வகையில் இவை செயல்பட்டால் தக்க நடவடிக்கை எடுக்க அரசுக்கு உரிமையுண்டு. தொழில் தொடக்கச்சான்று (Certificate of Commencement of Business) பெற்ற பின்னரே இவை தொழில் தொடங்க வேண்டும். இவை ஒவ்வொன்றும் குறைந்தது மூன்று இயக்குநர்களையாவது கொண்டிருக்க வேண்டும். வரையறுத்த பொதுநிறுமங்கள் 'வரையறுத்த' என்னும் சொல்லைத் தமது பெயரில் சேர்க்க வேண்டும். இவை போன்று இன்னும் பல கட்டுப்பாடுகள் உள. அவற்றை உரிய இடத்தில் காண்போம்.

சில சூழ்நிலைகளில் தனிநிறுமங்கள் பொதுநிறுமங்களாகத் தற்காலிகமாகக் கருதப்படும் (பிரிவு 43A). அவை 'இரண்டும் கெட்டான்' நிலையிலிருப்பதை அறிய வேண்டும். அமைப்பில் தனி நிறுமமாகவும் நடைமுறையில் பொதுநிறுமமாகவும் அவை இயங்குகின்றன.

(iii) **அரசு நிறுமங்கள்** (Government Companies) : 'தலையிடாமை' கொள்கையைத் துறந்து பொதுநலம் பெருக்கும் நோக்கத்தில் அரசு தொழில்துறையில் இறங்கியதன் விளைவாக அரசு நிறுமங்கள் பல தோன்றியுள்ளன. மைய அரசோ, மாநில அரசோ அரசுகளோ, தனியாகவோ, இணைந்தோ ஒரு நிறுமத்தின் பங்கு முதலில் குறைந்தது 51 சதவிகிதம் அளவுக்கு உரிமையிருப்புக் கொண்டிருந்தால், அது அரசு நிறுமமாகும். அதாவது, அரசு நிறுமம் பங்கு வழி வரையறுத்ததாகவும், அதில் அரசு கொண்டுள்ள உரிமை ஆதிக்க உயர்வு (dominant) கொண்டதாகவும் இருத்தல் வேண்டும். நிறுமச் சட்டத்திற்கு உட்பட்டு இது தொழில் செய்ய வேண்டும். இது பொது நிறுமமாகவோ தனி நிறுமமாகவோ இருக்கலாம். நெல்வேலிப் பழுப்பு நிலக்கரிக் கூட்டுரு (Neyveli Lignite Corporation), பல்லவன் போக்குவரத்துக் கூட்டுரு (Pallavan Transport Corporation), பாண்டியன் போக்குவரத்துக் கூட்டுரு, இந்துஸ்தான் எஃகு லிமிடெட் (The Hindustan Steel

Limited) போன்றவை இதற்கு எடுத்துக்காட்டு. அரசு நிறுமத்தின் துணை நிறுமமும் (Subsidiary Company) அரசு நிறுமமாகவே கருதப்படும்.

(iv) அயல்நாட்டு நிறுமங்கள் (Foreign Companies) : அயல் நாட்டிலும் அந்நாட்டுச் சட்டத்தின் கீழும் கூட்டுருவாக்கம் செய்யப்பட்டுள்ள நிறுமம் அயல் நிறுமமாகும். இது இந்தியாவில் எங்கேனும் தொழில் செய்தால், அந்த மாநிலப் பதிவாளரிடமும், புதுடில்லியிலுள்ள பதிவாளரிடமும் ஆங்கிலத்தில் எழுதப்பெற்ற தனது அமைப்பு முறையேடு, செயல்முறை விதிகள், தனது பதிவான அலுவலக முகவரி இன்னபிற செய்திகளைத் தாக்கல் செய்ய வேண்டும். இந்தியாவிலுள்ள தனது தொழில் நிலையத்திற்கு வெளியே பார்வையான இடத்தில் தனது பெயரையும் எங்கு கூட்டுருவாக்கம் பெற்றது என்பதையும் பொறித்திருக்க வேண்டும். வரையறுத்ததா, வரையறாததா, பொது நிறுமமா, தனி நிறுமமா என்ற விவரங்களைத் தனது பெயரில் காட்டியிருக்க வேண்டும். இந்தியாவில் தொழிலை நிறுத்தும்பொழுது பதிவாகா நிறுமமாக (Unregistered Company) இருப்பின் அது கலைக்கப்படும் (பதிவாகா நிறுமங்களைக் கலைப்பதற்குத் தனி விதிகளை நிறுமச் சட்டம் வகுத்திருக்கிறது).

(ஈ) நிறுமங்களிடையுள்ள பிணைப்புப் பற்றிய வகைகள்

ஒரு நிறுமம் மற்றொரு நிறுமத்தின் பங்குகள் வாங்கி வைத்திருப்பதையும், அந்த வலுவில் அதைக் கட்டுப்படுத்த முயல்வதையும் நாம் காணலாம். இந்த அடிப்படையில் பார்த்தால் இருவகை நிறுமங்கள் எழுவதை நோக்கலாம் :

(i) துணை நிறுமம் (Subsidiary Company) : ஒரு நிறுமம் மற்றொரு நிறுமத்துக்கு வலுவாகக் கட்டுப்பட்டுள்ள நிலையில் துணை நிறுமம் எனப் பெயர் பெறுகிறது. கீழ்வரும் நிலைகளில் ஒரு நிறுமம் மற்றொன்றின் துணை நிறுமமாகக் கருதப்படும் :

(அ) தனது இயக்குநரவையின் கூறமைவை (Composition) மற்றொரு நிறுமம் கட்டுப்படுத்துமானால்;

(ஆ) தனது மொத்த வாக்குரிமையில் பாதிக்குமேலான அளவை மற்றொரு நிறுமம் கட்டுப்படுத்தும் அல்லது ஒச்சுமானால் (exercises);

(இ) தனது நேர்மைப் பங்கு முதலில் பாதிக்குமேல் (முகமதிப்பு அடிப்படையில்) மற்ருெரு நிறுமம் உரிமை கொண்டிருக்குமாளுல்;

(ஈ) தான் மூன்ருவது நிறுமத்தின் துணை நிறுமமாகவும், அம் மூன்ருவது நிறுமம் மற்ருென்றின் துணை நிறுமமாகவும் இருந்தால் (எடுத்துக்காட்டாக A நிறுமம் C நிறுமத்தின் துணை நிறுமமாகவும், C நிறுமம் B நிறுமத்தின் துணைநிறுமமாகவும் இருந்தால், A நிறுமம் B நிறுமத்திற்கும் துணைநிறுமமாகக் கருதப்படும்).

(ii) **பிடிப்பு நிறுமம்** *(Holding Company)* : இதை கட்டுப்படுத்தும் நிறுமம்(Controlling Company) என்றும் வழங்குவதுண்டு. வேருெரு நிறுமத்தின்மீது வலுவான கட்டுப்பாட்டதிகாரம் கொண்ட நிறுமத்திற்கு இவ்வாறு பெயர். அந்த அதிகாரத்தை நான்கு வழிகளில் (துணை நிறுமங்களைப் பற்றிக் கூறும்போது சொல்லப்பட்டிருக்கின்றன) பெறலாம். தனது வலுவான கட்டுப்பாட்டுக்கு உள்ளான நிறுமத்திற்குத் துணை நிறுமம் எனப் பெயர். பிற நிறுமங்களின் பங்குகள், கடனீட்டுப் பத்திரங்கள், வாங்குவதையே தலையாய தொழிலாகக் கொண்டுள்ள முதலீட்டு நிறுமங்கள் (Investment Companies) பிடிப்பு நிறுமங்களாக எண்ணப்படமாட்டா; ஏனெனில், அவற்றின் நோக்கம் முதலீடு செய்வதேயன்றி பிற நிறுமங்களைக் கட்டுப்படுத்துவதன்று. பிடிப்பு நிறுமங்கள், துணை நிறுமங்கள் என்ற நிலைகள் என்றும் நீடித்திருப்பதில்லை; சட்ட வரம்புக்குக் கீழாகக் கட்டுப்பாடு குறையும் பொழுது அந் நிலைகளிலிருந்து அவை விலகுகின்றன. சட்டம் பிடிப்பு நிறுமங்கள்மீது சில நிபந்தனைகள் விதித்திருக்கிறது; அவற்றை உரிய இடத்தில் காண்போம்.

தனிநிறுமம் பெற்றுள்ள தனிச்சலுகைகள் *(Privileges)*

தனி நிறுமங்கள் பெரும்பாலும் குடும்பப் பாணியில் அமைக்கப் பெறுபவை. அதன் உறுப்பினர்கள் பெரும்பாலும் நெருங்கிய நண்பர்களாகவோ, உறவினர்களாகவோ இருப்பர்; நெருக்கமற்ற வெளி ஆள்கள் அதில் இருப்பதரிது. நடைமுறையில் கூட்டாண்மை போலச் செயல்பட்டாலும் சட்டத்தில் வரையறுத்த பொறுப்பையும் நிறுமங்களுக்கேவுரிய வேறு சில அம்சங்களையும் அது

தாங்கியிருப்பதை நோக்க வேண்டும். சட்டம் அதற்குச் சில தனிச் சலுகைகளைக் காட்டுவதாலும், நிறும நன்மைகளையும் கூட்டாண்மை நன்மைகளையும் அது ஒருங்கே பெற்றிருப்பதாலும் இங்கு மட்டுமன்று, வெளிநாடுகளிலும் மக்களாதரவு அதற்குப் பெருகி வருகிறது. குடும்பப் பாணியில் அது நடைபெறுவதாலும் பொது மக்கள் பணம் அதில் அவ்வளவாகப் புரளாததாலும் அதன் மீதுள்ள சட்டக் கட்டுப்பாடு மிகவும் குறைவானது. வேறுவிதமாகச் சொல்ல வேண்டுமானால், சட்டம் அதற்குப் பல சிறப்பு விலக்குரிமைகளையும் (exemptions) தனிச் சலுகைகளையும் காட்டுகிறது. அவையாவன :

(1) அதை அமைக்க இருவர்போதும். பிரிவு 43A-படி பொதுநிறுமமாகக் கருதப்படினும், அதை நிருவகிக்க இரு இயக்குநர் போதும். ஆனால், அது ஒரு பொது நிறுமத்தின் துணை நிறுமமாக இருந்தால், குறைந்த பட்சம் மூன்று இயக்குநராவது இருத்தல் வேண்டும்.

(2) அது திட்ட அறிவிப்பு (Prospectus) வெளியிட முடியாதாகையால், திட்ட அறிவிப்புக்குப் பகரமான விவர அறிக்கையைத் (Statement in lieu of Prospectus) தாக்கல் செய்ய வேண்டுவதில்லை.

(3) பங்குகளை ஒதுக்கீடு செய்யுமுன் பொதுநிறுமம் கடைப்பிடிக்க வேண்டிய சடங்குகளோ நிறைவேற்ற வேண்டிய நிபந்தனைகளோ இதற்குப் பொருந்தா.

(4) கூட்டுருவாக்கச் சான்றிதழ் (The Certificate of Incorporation) பெற்றவுடன் இது தொழில் தொடங்கலாம். பொது நிறுமம்போலத் தொழில் தொடக்கச் சான்றிதழ் பெறும் வரைக் காத்திருக்கத் தேவை இல்லை.

(5) எந்தவிதமான பங்கையும் இது வெளியிடலாம். இதன் பங்குகள் விகித அளவு மீறிய (disproportionate) வாக்குரிமை கொண்டிருக்கலாம்.

(6) இது சட்டமுறைக் கூட்டம் (Statutory meeting) நடத்த வேண்டியதில்லை. சட்டமுறை அறிக்கையையும் தாக்கல் செய்யத் தேவையில்லை.

(7) இது மேலும் பங்குகளை வெளியிடும்பொழுது அவற்றை முதன்முதலில் நேர்மைப் பங்குநருக்கு அளிக்க முனைவு (Offer) தெரிவிக்கவேண்டுவதில்லை.

(8) ஒரு நிறுவனத்தையோ கூட்டுருஅமைப்பையோ (Body Corporate) தனது மேலாண்மையராக இது அமர்த்தலாம்.

(9) பிற நிறுமங்களுக்குக் கடன் வழங்குவதற்கும் அவற்றில் முதலீடு செய்வதற்கும் இதன்மீது எந்த வரையறையும் இல்லை.

(10) இலாபகரமான பதவிகளுக்கு ஆள்களை அமர்த்துவது பற்றியோ, எத்தனை ஆண்டுகளுக்கு அமர்த்துவது என்பது பற்றியோ இதன்மீது எந்த வரையறையும் இல்லை.

(11) இயக்குநருக்கும் மேலாண்மை ஆள்தொகுதியினருக்கும் (Managerial Personnel) தரவேண்டிய ஊதியம்பற்றிய எந்த வரையறைகளுக்கும் இது உட்பட்டதன்று.

(12) தனது இயக்குநர் எண்ணிக்கையைக் கூட்டவோ குறைக்கவோ அது மைய அரசின் இசைவுபெறத் தேவையில்லை. (எந் நிலையிலும் இயக்குநர் எண்ணிக்கை இருவருக்குக் குறையக் கூடாது.)

(13) அரசு அனுமதியின்றி இது தன் இயக்குநருக்குக் கடன் தரலாம். பொதுநிறும இயக்குநர்மீது சட்டம் விதித்துள்ள பல கட்டுப்பாடுகள் இதன் இயக்குநருக்குப் பொருந்தா.

இதுபோன்று பல வரைமுறைகள், கட்டுப்பாடுகளிலிருந்து தனி நிறுமங்கள் விலக்குரிமை பெற்றிருப்பதால் மக்களிடையே செல்வாக்கு மிக்க அமைப்பாக மிளிர்கிறது. இவற்றில் பல பொது நிறுமங்களுக்குத் துணையாகவுள்ள தனி நிறுமங்களுக்குப் பொருந்தா. அவ்வப்பொழுது பொது நிறுமங்கள் தனி நிறுமங்களாக மாற்றப்படுவது நாம் அறியாததன்று. கீழ்க்காணும் புள்ளி விவரங்கள் தனி நிறும வளர்ச்சியை நன்கு வெளிப்படுத்துகின்றன :

பங்குகளால் வரையறுக்கப்பட்ட தனி நிறுமங்களின் வளர்ச்சி

மார்ச் இறுதியோடு முடிவாகும் ஆண்டு	தனி நிறுமங்களின் எண்ணிக்கை	அவற்றின் செலுத்திய முதல் ரூ. கோடியில்
1951	15,964	208.9
1956	20,299	333.8
1961	19,447	870.3
1966	20,286	1,579.2
1967	20,619	1,726.4
1968	21,108	1,878.8
1969	21,771	2,014.8
1970	22,776	2,095.9
1970— ஏப்ரலிலிருந்து டிசம்பர் முடிய	23,784	2,132.8

(மூலம் : *இந்தியா 1971–1972, பக்கம் 205*)

1971 சனவரி 1ஆம் தேதியன்று இந்தியாவில் இயங்கி வந்த நிறுமங்களின் (1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டத்தின் கீழ்ப் பதிவு செய்யப்பட்டு, பங்குகளால் வரையறுக்கப்பட்டவை) மொத்த எண்ணிக்கை 29,965; அவற்றின் செலுத்திய முதல் ரூ. 3,822.8 கோடி ரூபாய். இவற்றில் பொதுநிறுமங்களின் எண்ணிக்கை 6,181 (அவற்றின் செலுத்திய முதல் ரூ. 1,690 கோடி ரூபாய்). தனி நிறுமங்களின் எண்ணிக்கை 23,784 (அவற்றின் செலுத்திய முதல் 2,132.8 கோடி ரூபாய்). இவற்றிலிருந்து தனி நிறுமங்களின் செல்வாக்கு தெள்ளிதின் விளங்கும்.

தனி நிறுமத்தைப் பொது நிறுமமாக மாற்றுதல்

ஒரு நிறுமம் தனி நிறுமமாகக் கருதப்படவேண்டுமானல் அதன் செயல்முறை விதிகள் அதன்மீது மூன்று வரையறைகளை விதித்திருக்க வேண்டும் என 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டத்தின் பிரிவு 3 (i) (iii) கூறுகிறது. அம் மூன்று வரையறைகளையும் முன்பே கண்டோம். அவையாவன :

(அ) தனது பங்குகளையோ கடனீட்டுப் பத்திரங்களையோ எடுக்குமாறு அது மக்களுக்கு அழைப்பு விடுப்பதற்குத் தடை விதிக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும்;

(ஆ) அதன் உறுப்பினர் எண்ணிக்கை 50-க்கு மிகாதவாறு வரம்பு விதிக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும். இந்தக் கணக்கில் தற்பொழுதோ முன்போ அதன் பணியாளர்களாக இருக்கும் அல்லது இருந்த உறுப்பினர்களைச் சேர்க்கக் கூடாது;

(இ) அதன் பங்குகளை உரிமை மாற்றம் செய்வதற்குப் பங்கு நருக்குள்ள உரிமை மீது வரையறை விதிக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

ஒரு தனி நிறுமத்தைப் பொது நிறுமமாக மாற்றுவதற்குச் செய்ய வேண்டுவது யாது என்பதை நிறுமச் சட்டத்தின் 44 ஆம் பிரிவு எடுத்தியம்புகிறது. அதற்காகச் செய்ய வேண்டுவன :

(1) பிரிவு 3 (i) (iii) படி தனி நிறுமம் என்ற முறையில் தன் மீது விதிக்கப்பட்டிருக்கும் மூன்று வரையறைகளை நீக்கும் வண்ணம் தனது செயல்முறை விதிகளைத் திருத்தியமைப்பதற்காக அது சிறப்புத் தீர்மானம் ஒன்று இயற்ற வேண்டும்.

(2) இச் சிறப்புத் தீர்மானம் இயற்றப்படும் அன்றே அது தனி நிறுமமாக இயங்குவது நீங்கிப் பொது நிறுமமாக இயங்கத் தொடங்குகிறது.

(3) தனது செயல்முறை விதிகளில் பொது நிறுமத்திற்கு ஒவ்வாமல் இருக்கிற ஏனைய விதிகளையும் தக்கவாறு மாற்றியமைக்க வேண்டும்.

(4) தனது பெயரிலிருந்து 'வரையறுத்த' என்ற சொல்லுக்கு முன்னேயுள்ள 'தனி' என்ற சொல்லை அகற்றவேண்டும். (தனது அமைப்புமுறை ஏட்டிலும் பெயர்ச்சரத்தில் இத் திருத்தத்தைச் செய்ய வேண்டும்).

(5) தனது உறுப்பினர்கள் எழுவருக்குக் குறைவாக இருந்தால் குறைந்தது அந்த அளவுக்காவது உறுப்பினர் எண்ணிக்கையை உயர்த்த வேண்டும். அதுபோலவே இயக்குநர் எண்ணிக்கையையும் மூன்றாக உயர்த்த வேண்டும்.

(6) மேற்கூறிய தீர்மானம் இயற்றப்பட்ட 30 நாள்களுக்குள் அது கீழ்க்காணும் ஆவணங்களைப் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்ய வேண்டும்:

(i) அத் தீர்மானத்தின் அச்சிடப் பெற்ற அல்லது தட்டச்சால் எழுதப் பெற்ற நகல் ஒன்று.

(ii) நிறுமச் சட்டத்தின் அட்டவணை இரண்டின் I, II ஆம் பகுதிகள் குறிப்பிடும் செய்திகளைத் தாங்கிய திட்ட அறிவிப்போ (Prospectus) அல்லது அட்டவணை IV இன் ஒன்ரும் பகுதி குறிப்பிடும் செய்திகளைத் தாங்கிய 'திட்ட அறிவிப்புக்குப் பகரமான விவர அறிக்கையோ' (Statement in lieu of Prospectus).

நிறுமப் பதிவாளர் இந்த ஆவணங்களை ஆராய்ந்து அந்த நிறுமத்தின் கூட்டுருவாக்கச் சான்றிதழில் தக்க மாற்றங்களைச் செய்து தருவர். அந்த நிறுமம் தனது செயல்முறை விதிகளில் பல மாற்றங்களைச் செய்ய வேண்டியதாக இருக்குமாதலால் புதிய செயல்முறை விதிகளைத் தயாரித்துக் கொள்ளுவதே சிறந்தது. புதிய செயல்முறை விதிகளைத் தயாரிக்க விருப்பமில்லையாயின் நிறுமச் சட்டத்தின் பட்டிகை A-ஐ (Table A) அப்படியே ஏற்றுக் கொள்ளலாம்.

பொது நிறுமத்தை எவ்வாறு தனி நிறுமமாக மாற்றுவது ?

பொது நிறுமத்தைத் தனி நிறுமமாக மாற்றுவதுபற்றி நிறுமச் சட்டம் நேரடியான விதி எதையும் கொண்டிருக்கவில்லை. ஆயினும், பிரிவு 31 (1)-ல் அதைப் பற்றிய குறிப்பு இருப்பதை மறத்தலாகாது.

பங்கு முதலையும் 50 பேருக்கு மிகாத உறுப்பினர்களையும் கொண்டுள்ள ஒரு பொது நிறுமம் தன்னைத் தனி நிறுமமாக மாற்றிக்கொள்ள வேண்டுமானுல் கீழ்வரும் நடவடிக்கைகளை மேற் கொள்ள வேண்டும்:

(1) தனி நிறுமங்கள் மீது பொதுப்படையாக விதிக்கப் படும் மூன்று வரையறைகளைத் தனது செயல்முறை விதிகளும் கொண்டிருக்குமாறு அவற்றைத் திருத்தியமைக்க வேண்டும். அதாவது தனது செயல்முறை விதிகள் மூலமாகத் தனக்குத் தானே இந்த வரையறைகளை விதித்துக் கொள்ளவேண்டும்:

(அ) தனது பங்குகளை உரிமை மாற்றம் செய்வதற்கான வரையறை;

(ஆ) தற்பொழுதோ முன்போ தனது பணியாளர்களாக இருக்கும் அல்லது இருந்த உறுப்பினர்கள் நீங்கலாக ஏனைய உறுப்பினர் 50 பேருக்கு மிகாமல் இருக்க வேண்டும் என்ற வரம்பு;

(இ) தனது பங்குகளையோ கடனீட்டுப் பத்திரங்களையோ எடுத்துக் கொள்ளுமாறு பொது மக்களுக்கு அழைப்பு விடுப்பதற்குத் தடை.

மேலும் பொது நிறுமமாக அமைக்கப்பட்டபோது வகுத்த தனது செயல்முறை விதிகளில் தனி நிறுமத்திற்குப் பொருந்தாதவாறு உள்ள ஏனைய விதிகளையும் தக்கவாறு மாற்றியமைக்க வேண்டும். இந்தத் திருத்தங்களையும் மாற்றங்களையும் செய்வதற்காகத் தனது பேரவைக் கூட்டத்தில் சிறப்புத் தீர்மானம் இயற்ற வேண்டும்.

(2) தனது பெயரில் 'வரையறுத்த' என்ற சொல்லுக்கு முன்பாக 'தனி' எனும் சொல் தோன்றுமாறு அதைத் திருத்தியமைக்க வேண்டும். குறிப்பாக இந்த மாற்றத்தை தனது அமைப்பு முறை ஏட்டிலுள்ள பெயர்ச்சரத்தில் செய்ய வேண்டும்.

(3) தனி நிறுமமாகத் தன்னை மாற்றிக் கொள்வதற்கு மைய அரசின் இசைவைப் பெற வேண்டும். இவ் விசைவைப் பெறும்வரை தன்னைத் தனி நிறுமமாக மாற்றிக் கொள்வதற்காக அது இயற்றிய சிறப்புத் தீர்மானம் அமுலுக்கு வராது. எனவே, அந் நிறுமம் சிறப்புத் தீர்மானம் இயற்றிய மூன்று மாதங்களுக்குள் மைய அரசின் இசைவுகோரி, அதற்குரிய கட்டணத்தையும் செலுத்தி ஒரு விண்ணப்பம் செய்ய வேண்டும்; அவ் விண்ணப்பத்துடன் கீழ்க்காணும் ஆவணங்களை இணைக்க வேண்டும்:

(அ) மேற்கூறிய சிறப்புத் தீர்மானம் இயற்றிய அசாதாரணப் பேரவைக் கூட்ட (Extraordinary General Meeting) நடவடிக்கைக் குறிப்பின் நகல்;

(ஆ) 25-க்கு மேற்பட்ட பங்குநர் இந்த மாற்றத்தை ஆதரித்து வாக்களிக்காதிருப்பின் அவர்கள் அனைவருடைய எழுத்து மூலமான இசைவு.

இம் மாற்றத்திற்குப் பங்குநர்களிடையே பெருமளவு உடன்பாடு இருக்கிறது எனவும், அம் மாற்றம் அந் நிறுமத்திற்கு நலமே விளைவிக்கத்தக்கது எனவும் மைய அரசு அறிந்தால் அது அதற்கு இசைவு தரும். இந்த இசைவு பெற்ற ஒரு மாதத்திற்குள் அந் நிறுமம் திருத்தப்பெற்ற தனது செயல்முறை விதிகளின் அச்சிட்ட நகல் ஒன்றை நிறுமப் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்ய வேண்டும். மேலும் சிறப்புத் தீர்மானம் இயற்றப்பட்ட 30 நாள்களுக்குள் அத் தீர்மானத்தின் அச்சிட்ட அல்லது தட்டச்சால் எழுதிய நகல் ஒன்றையும் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்ய வேண்டும்.

நிறும அமைப்பின் நன்மைகளும் குறைபாடுகளும்

நன்மைகள்

நிறும அமைப்பின் சிறப்பியல்புகளை விளக்கும்பொழுதே அதன் இயல்பு நன்மைகளையும் ஆற்றலையும் கண்டோம். இருப்பினும், அதன் ஒப்பற்ற நன்மைகளைத் தொகுத்துக் கூறுவது நாம் தெளிவுபெறத் துணையாக இருக்கும் என்பதில் ஐயமில்லை.

(1) பெருமுதல் குவிதல்: நிறுமங்கள் பெருமளவு முதல் குவிக்க வல்லன. முதல் திரட்டுவதற்கு நிறுமத்துக்கு ஒப்பான தொழிலமைப்பே இல்லை என்று கூறலாம். பெருமுதல் திரளுவதற்குப் பல காரணங்கள் உள. முதலாவது, இது தான் திரட்டத் திட்டமிட்டுள்ள முதல் பெருந்தொகையாயினும், பல்லாயிரக்கணக்கானவர்களிடமிருந்து திரட்ட எளிதாகும் வண்ணம், அதைப் 'பங்கு' என்ற வடிவத்தில் எண்ணற்ற கூறுகளாகப் பகுத்து ஒரு பங்கின் முகமதிப்புக் குறைவாக இருக்குமாறு செய்கிறது. இரண்டாவது, பல்வகையான பங்குகள், கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் வெளியிட்டு பலபாற்பட்ட மக்களும் நிலையங்களும் முதலிடத்தக்க வாய்ப்பை அளவற்று நல்குகிறது. மூன்றாவது, முதலிட வருவோரிடையே இது எந்த வேறுபாடும் காட்டுவதில்லை, எத்தடையும் அவர்மீது விதிப்பதில்லை. நான்காவது, இது தனது வலையைப் பரவலாகவும் ஆழமாகவும் வீசுகிறது. ஐந்தாவது, இதில் முதலீடு செய்வது மக்களுக்குப் பலவழிகளிலும் எளிதாகவும் வசதியாகவும் இருக்கிறது. சிறுசேமிப்பு வைத்துக்கொண்டு தொழிலில் ஈடுபட நேரமோ ஆற்றலோ இல்லாதவர்களுக்கு அவர்கள் முதலீடு செய்து ஆதாயம்பெற இது அளிக்கும் வாய்ப்பு மகத்தானது. இதில் முதலீடு செய்பவர்கள் தமது வேலையை விட்டுவிட்டு இதன் மேலாண்மையில் ஈடுபட வேண்டிய தேவை எழுவதில்லை. அனுபவம், அறிவு, ஆற்றல் மிக்க தமது பிரதிகளிடம் மேலாண்மையை ஒப்படைத்துவிட்டு, தேவையானல் அவ்வப்பொழுது சற்று விழிப்போடு கண்காணித்துக் கொண்டு, பங்குநர் தமது சொந்தப் பணிகளில் கவலையற்றுக் கவனம் செலுத்த இது வகை செய்கிறது. மேலும், தமது முழுச் சேமிப்பையும் அவர்கள் ஒரு நிறுமத்தின் பங்குகளில் முதலீடு செய்யத் தேவையில்லை. பங்குத் தொகை குறைவாக இருப்பதால் பல நிறுமங்களின் பங்குகளில் முதலீடு செய்யலாம். இவ்வாறு செய்வது நட்ட அச்சத்தைக் குறைக்கிறது, பல நிறுமங்களின் செழிப்பிலும் பகிர்வுபெற வழி செய்கிறது, அவை அனைத்திலும் தாம் உரிமையாளர் என்ற பெருமையை உண்டாக்குகிறது. அல்லாமலும், பங்குகளை

எளிதாக ரொக்கமாக்கலாம்; புகழ்பெற்ற நிறுமங்களின் பங்குகள் எளிதில் விலையாகவல்லன. விற்க மனமில்லையாயின் அவற்றைப் பிணையமாக வைத்துக் கடன் பெறுவதும் எளிது. ஆறுவது, மக்கள் மட்டுமல்லர், நிலையங்களும் — வங்கி, காப்பீட்டு நிறுமங்கள் முதலீட்டு நிறுமங்கள் போன்றவை — நிறுமங்களின் பங்குகள், கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் இவற்றில் முதலீடு செய்யக் காத்துக் கொண்டிருக்கின்றன. எனவே, பெருமுதல் திரட்டுவதில் இதற்கு நிகர் இதுவே.

(2) **வரையறுத்த பொறுப்பு :** நிறுமங்கள் வளர்வதற்கும், அதன்வழி, தொழில்கள் பெருகுவதற்கும் 'வரையறுத்த பொறுப்பு' எனும் அம்சம் ஆற்றிவரும் தொண்டு சொல்லில் அடங்காதது. நிறுமத்தில் பங்கு வாங்குபவருக்கு, வாங்கும்பொழுதே தாம் அதிகபட்சம் எவ்வளவு இழக்க நேரிடலாம் என்பது தெரியும். மக்கள் பெருமளவில் பெருவாரியாக முதலீடு செய்வதற்கு இது மிகவும் துணைசெய்கிறது. அந்த நிறுமமும் துணிந்து ஆபத்து நிறைந்த தொழில்களை மேற்கொள்ளலாம்; தொழிலை விரிவு படுத்தலாம்; அளவுசார் சிக்கனங்களைப் பெறலாம். ஒருபுறம் முதல் பெருக்கியாகவும் மறுபுறம் துணிச்சலின் விளைநிலமாகவும் இது செயல்படுகிறது.

(3) **நெடுவாழ்வு :** ஒருபுறம் சட்ட ஆளுமையும் மறுபுறம் என்றுமுள்ள உரிமைஇறக்கமும் நிறுமத்திற்கு நெடுவாழ்வும் நிலையான தன்மையும் அளிக்கின்றன. பல தலைமுறைகள் மறைந்தாலும் தாம் மறையாத பெற்றி உடையன. பங்குநரோ இயக்குநரோ மாறினாலும் மறைந்தாலும் நிறுமங்கள் நிலைகுலையாமல் பீடுநடை போடுகின்றன. இப் பண்பு அத் தொழிலுக்கும் நல்லது, நாட்டுக்கும் நன்மை பயக்கவல்லது. வேரூன்றி நிலை பெற்று இலாபம் ஈவதற்கு ஆண்டுகள் சிலவாகும் தன்மை பெற்ற தொழில்களைத் — தேயிலைத்தோட்டம், ரப்பர்த்தோட்டம், சுரங்கம் தோண்டுதல் போன்றவைகளை — தொடங்குவதற்குத் தனி வாணிகமும் கூட்டாண்மையும் அஞ்சும்; நிறுமங்கள் அஞ்சாது அவற்றில் ஈடுபடலாம். தொழில் வெற்றிக்கு அடிப்படைத் தேவைகளில் ஒன்றாக அமைவது அதன் நிலைபேறான தன்மையாகும். பெரும்பாலும் நீண்டகால முதலீடுகள்தாம் அதிகமாக ஆதாயம் பெறுகின்றன. நிலைத்ததன்மை, நீண்டகால முதலீடு, வரையறுத்த பொறுப்பு ஆகிய பண்புகள் ஆபத்துமண்டிய தொழில்களை நிறுமங்கள் துணிவோடு மேற்கொள்ளத் துணை செய்கின்றன.

(4) பரப்பிய நட்ட அச்சம் (Diffused risk) : நிறுமம் மேற்கொள்ளும் நட்ட அச்சத்தை அதன் பங்குநர் அனைவரும் தாங்கிக் கொள்கின்றனர். பொதுவாக நிறுமங்கள் மேற் கொள்ளும் நட்ட அச்சம் பெருமளவானதே. இருப்பினும், அதைப் பங்குகளிடையே கூறுபோட்டுப் பார்க்கும்பொழுது, ஒரு பங்கு மீது விழும் தலா நட்ட அச்சம் (Per-capita risk) மிகமிகக் குறைவாக இருப்பதைக் காணலாம். தனி வாணிகத்தில் தனி ஒருவரும், கூட்டாண்மையில் மிகச் சிலரும் சுமக்கும் நட்ட அச்சத்தை இங்கு மிகப்பலர் சுமப்பதால், சுமை தெரிவதில்லை. வரையறுத்த பொறுப்பு என்னும் பாதுகாப்பு அச் சுமையை மேலும் பளுவற்றதாக ஆக்குகிறது.

(5) இயக்க ஒருமையும் (Unity of direction) **வலுவான மேலாண்மையும் :** நிறுமத்தின் இயக்கமும் நிருவாகமும் அனு பவம், அறிவு, ஆற்றல் மிகுந்த இயக்குநரிடம் – பங்குநர் பிரதி களிடம் – ஒப்படைக்கப்படுகிறது. கொள்கைகள் வகுப்பதும், அவை எவ்வாறு நிறைவேற்றப்படுகின்றன எனக் கண்காணிப்ப தும், முக்கிய முடிவுகள் எடுப்பதும் இயக்குநர் கடமை. இவற்றைச் செம்மையாகச் செய்வதில் அவர்களுடைய சிறப்புத் தேர்ச்சி, பரந்த ஆழ்ந்த அனுபவம் துணிச்சலான போக்கு, பொறுப்பாண்மையுணர்வு (Trusteeship), பிரச்சினைகளைச் சிந்தித்துச் சீர்தூக்கிப் பெரும்பான்மையர் கருத்தை ஒட்டி முடி வெடுக்க வேண்டிய தேவையும் வாய்ப்பும் ஆகியவை பேருதவி புரிகின்றன. சீரான செயல்முறையும் தொடர்விசைவான கொள்கையும் (continuity of policy) நிலவ வாய்ப்புள்ளது. தமது நலன் செம்மையாகக் காக்கப்படும் எனப் பங்குநர் நம்பிக்கை வைக்கலாம். மேலும் இயக்குநர் அவையின் கட்டுப்பாட்டுக்கு உட்பட்டு மேலாண்மைப் பொறுப்புகளை ஏற்கும் மேலாண்மை இயக்குநர் அல்லது பொது மேலாண்மையர், துறை மேலாண்மை யர் அனைவரும் தத்தம் துறையில் சிறப்புப் புலமையும் அனுபவமும் ஈடுபாடும் கொண்டவர்கள்; உழைப்புக்கேற்ற உயர்வுண்டு என அறிவர். நிருவாகச் செம்மைக்கு வழிவகுப்பது நிறுமத்தின் தனிப்பெரும் சிறப்புகளுள் ஒன்று. இயக்குநர் துணிச்ச லான போக்கு வாய்க்கப் பெறுவதற்கு இரு காரணங்கள் உள. (i) அதிகாரம் உள்ள அளவுக்கு அவர்களுக்கு நிறுமத்தில் நிதிப் பிணைப்பு (Financial involvement) இல்லை. குறைந்த நிதிப் பிணைப்பு நிறைந்த துணிச்சல் உண்டாக்குவது இயல்பு. (ii) இயக்குநர் அவை எடுக்கும் முடிவு எந்த ஒரு இயக்குநரின் தனிப்பட்ட முடிவும் அன்று; அது பொதுமுடிவு. பொதுமுடிவு என்ற போர்வையில் தமக்குப் பழி ஏற்படுமே என்ற அச்சமின்றிப்

பொதுநலன் கருதி ஒவ்வொரு இயக்குநரும் துணிவோடு செயலாற்ற இயலும். நிறுமத்திற்கு இயல்பாக வாய்த்துள்ள இந்தத் துணிச்சல் இல்லையானல், இன்று நாம் காணும் ஆபத்து நிறைந்த ஆனல் பெரும்பயன் பயக்கவல்ல பல தொழில்கள் இயற்கையின் கருப்பையிலிருந்து (Womb) வெளிக்கிளம்பியிருக்காது. நிறும மேலாண்மை பொதுமைப்போக்கு (Impersonal) கொண்டது மட்டுமன்று, பொதுநலநோக்கும் கொண்டதுமாகும்; நிறுமத்தைச் சார்ந்துள்ள பங்குநர், தொழிலாளர், அரசு, நுகர்வோர் அனைவர் நலன் காக்கும் உணர்வு கொண்டது. அண்மை ஆண்டுகளில் மேலாண்மை வெறும் கலையாக இல்லாமல் அறிவியலாக உருப்பெற்றதற்கு நிறுமங்கள் அளித்த வாய்ப்புக் கொஞ்சமன்று. மேலாண்மை வெறும் வினையாகமட்டுமல்லாமல் நிபுணத்துவம் வாய்ந்த ஒரு அலுவலாகவே (Profession) எழுச்சிபெற்று விட்டது.

(6) தொழில் வளர்ச்சிக்கு வாய்ப்பு : நிறுமத்துக்கு வாய்த்துள்ள ஒப்பற்ற சில பண்புகள் தொழில் வளர்ச்சிக்கு மிகவும் உதவி செய்கின்றன. தொடக்கத்திலேயே பெருமளவில் தொழில் தொடங்கலாம். அதற்குப் பின்னர், வேண்டும்பொழுது தேவையான அளவு விரிவுபடுத்தலாம், புத்தாக்கம் (Modernisation) செய்யலாம், அவ்வப்பொழுது எழும் தொழில் நுணுக்க முன்னேற்றங்களைப் பயன்படுத்திக் கொள்ளலாம். தேவைப்படும் கூடுதல் முதலைப் பங்குமூலமோ கடனீட்டுப் பத்திரம்மூலமோ திரட்டலாம்; அளவுசார் சிக்கனங்களும் சிறந்த நிருவாகமும் பெரும் இலாபம் தரவல்லன; இலாபத்தில் ஒரு பகுதியை ஆண்டுதோறும் காப்பு நிதிக்கு (Reserve Fund) ஒதுக்கீடு செய்வதன்மூலம் வளரும் காப்புநிதிக் குவியல் உற்றுழி உதவுகிறது. தன் வளர்ச்சியைத் தானே உண்டாக்கிக்கொள்ளும் திறன் நிறுமத்துக்கு உண்டு.

இவை ஒருபுறமிருக்க, நிறுமம் **சமுதாய நலன்** பல விளைக்கவல்லது. அவையாவன :

(1) பங்கு முகமதிப்பைக் குறைவாகவும் உறுப்பினராகச் சேருவதற்குத் தடையேதும் விதிக்காமலும் இருப்பதால், சாதாரண மக்களும் முதலீடு செய்ய ஊக்கம் பெறுகின்றனர். பங்குகள் தடையின்றி உரிமை மாற்றம் செய்யத்தக்கவையாகையால், அவற்றை ரொக்கமாக்குவதும் எளிதாகின்றது. இவை நாட்டில் சேமிப்பு, முதலாக்கம் (Capital formation), பொருளாதார முன்னேற்றம் முதலியவை வளரச் சிறந்த தூண்டுகோலாக அமைகின்றன. தொழில் துறைகளுக்கு மக்கள் சேமிப்பை நெறிப்படுத்தும் வாய்க்கால்களாக இயங்குகின்றன. தவிர, தொழி

லாதிக்கம் (Industrial Power) சில கைகளில் குவியாமல் தடுத்துப் பலர் கைகளில் விரிவாகப் பரவிக்கிடக்க வழிசெய்கின்றன. தொழிலுரிமையிலும் மக்களாட்சி (Democratisation of ownership) மலர வாய்ப்பேற்படுகிறது. தொழில் இலாபங்களில் சாதாரண மக்களும் பகிர்வுபெற வகையேற்படுகிறது.

(2) நிறும வளர்ச்சி முதலீட்டு வாய்ப்பைப் பெருக்குகிறது. மக்கள் மட்டுமல்லர்; வங்கிகள், காப்பீட்டு நிறுமங்கள் முதலீட்டு நிறுமங்கள் (Investment Companies) போன்ற நிலையங்களும் நல்ல பிணையங்களில் முதலீடு செய்ய ஆவலாக இருப்பதைக் கண்ணுறலாம். முதல்தர (first class) நிறுமங்கள் உருவாவது தொழில் வளர்ச்சிக்கு மட்டுமன்று, முதலீட்டு வாய்ப்புகள் பெருகுவதற்கும் கருவியாக இருப்பதால், அவை வளர்ந்து நிலைபெறுவதில் அனைவரும் ஆர்வம் காட்டுகின்றனர். முதலீட்டு வாய்ப்புக்கள் குறைந்தால், வங்கிகள், காப்பீட்டு நிறுமங்கள் போன்றவை இடர்ப்படநேரும்; எனவே, நிதிநிறுமங்கள் (Finance companies) வளர்வதற்கும் தொழில் நிறுமங்கள் (Business companies) நேரடியாகவும் மறைமுகமாகவும் உதவிபுரிகின்றன.

(3) நிறும வளர்ச்சி தொழில் வளர்ச்சிக்கு உரமிடுகிறது; அடித்தளமாக அமைகிறது; இரண்டிற்குமுள்ள உறவு நெருக்கமானது. எனவே, உற்பத்தியைப் பெருக்குவதிலும் வேலை வாய்ப்பை உண்டுபண்ணுவதிலும், அரசு வருவாயை அதிகப்படுத்துவதிலும் நிறுமங்கள் ஆற்றும் தொண்டு புறக்கணிக்கத் தக்கதன்று.

(4) நிறுமங்கள் செயல்பட்டு வருவதை அரசு விழிப்போடு கண்காணித்து வருவதாலும், பல கட்டுப்பாடுகளுக்கு இவை உட்பட்டு இருப்பதாலும், ஆண்டுதோறும், இவை கணக்குகள், அறிக்கைகள் வெளியிடுவதாலும் மக்கள் இவற்றை நம்பி முதலீடு செய்யும் வாய்ப்பு அதிகமாகிறது. இது சேமிப்பையும் முதலீட்டையும் ஊக்குவித்துப் பொருளாதாரச் செழுமைக்கு அடிகோலுவது அனைவரும் அறிந்த உண்மை.

குறைபாடுகள்

நிறும அமைப்பால் மக்களுக்கும் நாட்டுக்கும் உண்டாகும் நன்மைகள் போற்றுதற்குரியவை. சேமிப்பை ஊக்குவித்து, முதலீட்டைப் பெருக்கி, பொருளாதார முன்னேற்றத்தை விளைத்துத் தொழில் துறையில் மக்களாட்சியை மலரவைக்கும் பேரமைப்பு

அது என்பதில் ஐயமில்லை. இருப்பினும், நடைமுறையில் நிறும அமைப்பும் சில குறைபாடுகளைக் கொண்டது, சில இடர்களைத் தாங்கியுள்ளது. அவையாவன :

(1) அமைப்பருமையும், உட்பட்டுள்ள கட்டுப்பாடுகளும் : நிறுமம் அமைப்பது எளிய செயலன்று. அமைப்பதற்கு நேரம், பணம், உழைப்பு அனைத்தும் பெருஞ் செலவிடவேண்டும். தயாரிக்க வேண்டிய ஆவணங்களும், நிறைவேற்ற வேண்டிய சடங்குகளும் மிகப்பல. வழக்கறிஞர் கட்டணம், அச்சுச் செலவு, பதிவுக் கட்டணம், தாக்கல் கட்டணம் (filing fees), முத்திரைவரி எனப்பல செலவு செய்யவேண்டியதாகிறது. அரும்பாடுபட்டு அமைத்தபின்னும் சுமை தணிவதில்லை. நிறுமம் தொழில் செய்யத் தொடங்குமுன்னும் தொடங்கிய பின்னரும், ஏன் அது கருவறையிலிருந்து வெளிவந்து கல்லறை அடையும்வரை (womb to the tomb) பல சட்ட வரையறைகளுக்கும் அரசுக் கட்டுப்பாட்டுக்கும் கண்காணிப்புக்கும் உட்பட்டுள்ளது. சிறிது அயர்ந்தாலும் வரையறைகளைமீறிய — சடங்குகளைக் கடைபிடிக்காத — குற்றத்திற்கு ஆளாகித் தண்டனைக்குள்ளாக நேரும். எனவே, செயலகப் பணியாளர்களைப் பெருமெண்ணிக்கையில் அமர்த்திக்கொள்ள வேண்டிய கட்டாயம் ஏற்படுகிறது. இது நிருவாகச் செலவுகளை உயர்த்துவது மட்டுமன்றி, தொழிலிலிருந்து தொழில்சாராக் காரியங்களுக்கு முயற்சி, சிந்தனை இவற்றைத் தடம்புரளவும் செய்து விடுகிறது.

(2) தொழில்கள் சிலர் கையிலே : நிறுமங்கள் மீதுள்ள உரிமை பன்மர் கைகளில் பரவி நின்று மக்களாட்சித் தத்துவ அடிப்படையில் அமைந்திருந்தாலும், அவற்றின் மீதான மேலாண்மையதிகாரம் சிலர் கையில் குவிந்திருப்பதைத் தானே காணுகின்றோம். தொழிலுலகில் நிறும அமைப்பு மக்களாட்சியை (Democracy) மலரவைத்துவிட்டது என மார்தட்டிச் சொல்லும் நாம், நடைமுறையில் குறிப்பாக மேலாண்மையைப் பொறுத்தவரை அது சிலவராட்சியாக (Oligarchy) மாறுவதைக் கண்டு கண்ணீர் வடிக்க வேண்டாவா ? மேலோட்டமாகப் பார்த்தால் மக்களாட்சியும் உற்றுநோக்கின் சிலவராட்சியும் தெரியக் காரணம் என்ன ? பங்குநரின் கூட்டு விருப்பப்படி (Collective Will) நிருவாகம் நடைபெறாமல், ஒருசிலர் இச்சைப்படி — மேலாண்மை முகவர், இயக்குநர் இச்சைப்படி — அது நடைபெறுவது ஏன்? உரிமையாளர்களாகிய பங்குநர் ஒரு சிலர் கையில் தவழும் பகடையாக மாறியது எதற்காக ? தொழிலுலகில் மக்களாட்சி என்பதெல்லாம் பகற்கனவுதானா ? இவற்றின் விடைகளை நிறும

மேலாண்மை (Company Management) என்னும் அத்தியாயத்தில் விரிவாக ஆராய்வோம். இருப்பினும், இந்த இழிநிலைக்கான காரணங்களை மிகச் சுருக்கமாகக் காண்போம் :

(i) நிறும அமைப்பில் உரிமையும் மேலாண்மையும் பிரிந்து நிற்பது;

(ii) பங்குநரின் நிலை, அசட்டையான போக்கு, உரிமை பறிபோவதைக் கண்டும் பாராமுகம், அறியாமை, எளிதில் ஏமாறும் இயல்பு;

(iii) இயக்குநர் செய்யும் சூழ்ச்சி, ஏய்ப்பு, புறப்பகட்டு;

(iv) மேலாண்மை முகவர் செய்யும் புரட்டு, கபடம், சுரண்டல் போன்றவை.

(1970ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் திங்கள் 3 ஆம் நாள்முதல் மேலாண்மை முகமைமுறை நம் நாட்டிலிருந்து ஒழித்துக்கட்டப் பட்டது.) எனவேதான், பங்குநர் ஏதும் செய்யார், ஏதும் அறியார், ஏதும் பெறுர் என்று சொல்வதுண்டு.

(3) நிருவாகத்தில் தாமதம், பொறுப்பின்மை, திறமையின்மை : நிறும மேலாண்மையில் தாமதம், பொறுப்பின்மை, திறமையின்மை, விரயம், மோசடி, சூழ்ச்சி அனைத்தும் நிகழ்கின்றன. காரணங்கள் பல உள. (i) இயக்குநருக்கு அதிகாரம் இருக்கும் அளவு நிறுமத்தில் நிதி அக்கறை (Financial Stake) இராது. நிறுமம் சரிவதால் அவர்களைச் சாரும் இழப்பைக் காட்டிலும், அது வீழ்ச்சியுறுவதைப் பற்றிக் கவலைப்படாமல் குறுக்கு வழிகளில்—மோசடி, சூழ்ச்சி, பங்குநரிடையே பிளவு உண்டாக்கல், உள்தகவலைப் (inner information) பயன்படுத்திக்கொண்டு கணக்குகளில் புரட்டுச் செய்வது, அந் நிறுமப் பங்குகளில் தகா ஊக வாணிகம் (Illegitimate Speculation) செய்தல்போன்ற வழிகளில் — செல்வதால் இலாபம் பன்மடங்கு பெற வழியுண்டாகையால் அவர்கள் உள்ளத்தில் சபலமும் நெகிழ்ச்சியும் ஏற்படுவது இயல்பு. (ii) கொள்கைகள் உருவாக்குவதிலும் முடிவுகள் எடுப்பதிலும் இயல்பாக ஏற்படும் தாமதம் — இயக்குநரவைக் கூட்டங்கள் அடிக்கடி நடைபெறுவதில்லை; குறைவெண் (குறும வருகை — Quorum) இல்லாததாலும் சில கூட்டங்கள் நடைபெற இயலாமல் போகும். (iii) இயக்குநர் பங்குநரிடமிருந்து பெற்ற மேலாண்மை அதிகாரத்தை மேலாண்மை இயக்குநர் அல்லது

பொது மேலாண்மையர், துறை மேலாண்மையர் இவர்களிடம் ஒப்படைத்தலும் அவர்கள் செயல்களை விழிப்பாகக் கண்காணியாமல் இருத்தலும். (iv) பொது மேலாண்மையர், துறை மேலாண்மையர் ஆகியோர் ஊதியத்துக்கு உழைக்கும் பணியாளர்களே. நிறும இலாப நட்டத்தில், நிறும உயர்வில் அவர்களுக்குப் பங்கிராது. அவர்கள் கடுமையாக, நேர்மையாக, அக்கறையாக உழைக்க நேரடியான உந்துவிசை (motivation) எதுவும் இல்லை. எனவே, நாளடைவில் ஆர்வமின்றி, பொறுப்பின்றி, தன்முனைப்பின்றி, உந்தார்வமற்றுச் செயல்படவும், பொறுப்புகளைத் தட்டிக் கழிக்கவும் பார்ப்பர். செய்ய வேண்டிய கட்டாயம் ஏற்பட்டாலன்றி சாக்குப்போக்குச் சொல்லித் தப்பித்துக் கொள்ளலாம் என்ற எண்ணத்தில் பொறுப்பேற்க அஞ்சுவர்; காலம் தாழ்த்துவர். இதனால் பல விரயங்கள் (wastages) ஏற்படலாம். சில நேரங்களில் இயக்குநர் அவையே இவர்கள் தயவுநாடி இருக்கும். இவர்கள் சில சமயங்களில் தகாத்துணிச்சலோடு (Rash) செயல்படுவதற்கும் வாய்ப்புண்டு.

(4) நிறுமப் பங்குகளில் தகா ஊகவாணிகம் (Illegitimate speculation): நிறுமப் பங்கு ஊக வாணிகத்தில் பலர் ஈடுபடலாம். பங்கு வாணிகர், பங்குத்தரகு நிறுவனங்கள், முதலீட்டாளர்கள், பங்குநர், இயக்குநர், மேலாண்மை முகவர் அனைவரும் ஈடுபடுவர். ஊக வாணிகம் ஓரளவு நடைபெற்றால் அதிகமாகத் தீங்கில்லை. அளவுமீறிய தகா ஊகவாணிகம் பெருங்கேடு விளைவிக்கவல்லது. இதனால் பங்கு விலைகளில் கட்டுமீறிய (violent) ஏற்ற இறக்கங்கள் ஏற்படும். இது பங்குநருக்குத் தீமை உண்டாக்கவல்லது, முதலீட்டாளர்களின் நம்பிக்கையைக் குலைத்து, பண நெருக்கடி உண்டுபண்ணிவிடும்; பொருளாதார முன்னேற்றத்திற்கு முட்டுக் கட்டையாக அமைந்துவிடும். இதில் மிகவும் வருந்தத்தக்கதும் கண்டனம் செய்யத்தக்கதும் யாதெனில், இயக்குநர், மேலாண்மை முகவர் இவர்கள் நிறுமப் பங்குகளில் ஊகவாணிகம் செய்வதும், நிறுமத்தோடு தாங்கள் கொண்டுள்ள நெருக்கத்தின் பயனாகத் தெரியவரும் உள்தகவலைத் தமது சுய நலம் கருதி ஊகவாணிகச் செயல்களுக்குத் தவறாகப் பயன்படுத்துவதும்தாம். இவர்கள் செல்வாக்கு மிக்க புள்ளிகளாதலால் இவர்கள் செய்யும் புரட்டு பங்குமாற்று நிலையங்களுக்குத் (Stock Exchange) தெரிந்தாலும் அவை வாளாவிருந்துவிடும்.

(5) தொழில் சேர்க்கைக்கு வழி வகுக்கும்: தொழில் சேர்க்கைகள் ஏற்படவும் இறுதியாக முற்றுரிமை நிலையை உண்டாக்கவும் நிறும அமைப்பு வழிவகுக்கிறது. இந்தப்போக்கு,

சமுதாய நலனுக்குப் பெருந்தீங்கு விளைவிக்கவல்லது; அத்துறையில் பணிபுரியும் சிறு தொழிலமைப்புகளுக்கும் நுகர்வோருக்கும் ஊறு செய்ய வல்லது.

(6) தோற்றுவிப்பு மோசடிகள் (Promotional frauds) : நிறும அமைப்பு பெருமுதல் திரட்டவல்ல ஒப்பற்ற கருவி. நேர்மையானவர்கள், வல்லவர்கள், நாணயமானவர்கள் கையில் அவர்களுக்கும் சார்ந்தோருக்கும் நாட்டுக்கும் அது பெரும் பயன் தரவல்ல நந்தாவிளக்கு. கபடர், நாணயமற்றவர், சுரண்டிப் பிழைப்பவர் கைகளில் அது தீ; பங்குநருக்கும், முதலீட்டாளருக்கும், நாட்டுக்கும் பெருங்கேடு விளைவிக்க வல்லது. நேர்மையற்றவர் போலிநிறுமம் (Bogus Company) தோற்றுவிப்பர்; நம்பிக்கையூட்டும் வண்ணம் போலிக் கூற்றுக்களைத் திட்ட அறிவிப்பில் (Prospectus) மிகைபடவும் சுவைபடவும் கூறுவர்; மக்களை ஏமாற்றிப் பெருமுதல் திரட்டி, அப் பணத்தைத் தம் சொந்த நலனுக்கு மன உறுத்தலின்றிச் சுரண்டிக்கொள்வர்; நாளடைவில் நிறுமம் வீழ்ச்சியுறும்; மக்களும் நாடும் அவர்களது புரட்டு அறியும் – பெருமுதல் இழந்த பிறகு. மேலும், மேலாண்மையர் திறமையற்றவர்களாகவோ நேர்மையற்றவர்களாகவோ இருப்பினும் பல கேடுகள் விளையும். நிறுமச் சொத்துகள், பணம் இவற்றை மேலாண்மையர் முறைகேடாகத் தமது சொந்த நலனுக்குப் பயன்படுத்துவதும் அதனால் முதலீட்டாளர்கள் வாட்டமடைய நேருவதும் நாம் அறியாதவையல்ல.

(7) அரசியல் இலஞ்சம் (Political Corruption) : ஆட்சியில் உள்ள அரசியல் கட்சிகளுக்குப் பெரும் நிதியை நன்கொடையாகத் தருதல், ஆட்சி அமைக்கும் வாய்ப்புள்ள கட்சிகளின் வேட்பாளர்களுக்குத் தேர்தலில் ஆதரவு நல்குதல், கட்சியிலுள்ள பெரும் புள்ளிகளுக்குப் பணமுடிப்பு தருதல் போன்ற முறைகேடான செயல்களில் வலுவான சில நிறுமங்கள் ஈடுபடுவதைக் காணலாம். அரசிடமிருந்து சில சலுகைகள், உரிமங்கள் (Licences) பெற விழையும் நிறுமங்கள் இவ்வாறு செய்வதுண்டு. இதற்கு அரசு தடை விதித்து விட்டது நாம் மகிழக்கூடிய செய்தியாகும்; போற்றுதற்குரிய செயலாகும். 1969ஆம் ஆண்டுவரை பங்குநர் பேரவையின் இசைவோடு, இயக்குநரவை ரூ. 25,000 (அல்லது கடந்த மூன்றாண்டுச் சராசரி இலாபத்தில் 5 சதவிகிதம்) வரை அரசியல் நன்கொடை தர உரிமையிருந்தது. 1969 ஆம் ஆண்டு நிறுமத் திருத்தச் சட்டத்தின் விளைவாக அரசியல் நன்கொடை முற்றும் தடைசெய்யப்பட்டுவிட்டது.

சிறுபான்மைப் பங்குநர் நலன் புறக்கணிக்கப்படுதல், பங்குநர் இடையேயுள்ள நல முரண்பாடு போன்ற குறைகளேயும் இங்குச் சேர்த்துக் கொள்ளலாம். இக் குறைபாடுகளேயும் இடர்களேயும் உற்றுநோக்கின் அவை பெரும்பாலும் நிறும அமைப்புக்கு உள்ளார்ந்த (inherent) குறைகள் அல்ல என்பது விளங்கும்; அதனின்றும் பிரிக்க இயலாதவையோ தடுக்கவொண்ணுதவையோ அல்ல. நிறுமத்தைச் சார்ந்துள்ள மக்களின், குறிப்பாக மேலாண்மையரின் குறைகளே அவை. பங்குநர் விழிப்பாகவும் உரிமை உணர்வோடும் இருந்தால் பெருமளவு குறைகள் நீங்கும். 'உரிமைக்கும் விலேயுண்டு – அதுவே என்றும் விழிப்பாக இருப்பது' (Eternal vigilance is the price of freedom) என்ற சொல்லின் மெய்ப்பொருளேப் பங்குநர் உணரவேண்டும். இக் குறைபாடுகளேக் களேய அரசு பொது நிறுமங்கள் மீதுள்ள கட்டுப்பாடுகளேப் பெருக்கி வருகிறது; கண்காணிப்பை அதிகப்படுத்தி வருகிறது. ஊழல் நிறைந்த மேலாண்மை முகமை முறையை (Managing Agency System) அரசு ஒழித்துக்கட்டியதை இங்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

நிறும அமைப்பின் குறைகளேயும் நிறைகளேயும் எடைபோட்டுப் பார்க்குமிடத்து நிறைகள் மதிப்பில் உயர்ந்து விடுவதையும் எண்ணிக்கையில் விஞ்சிவிடுவதையும் (out number) பார்க்கிறோம். பெரும்பான்மையான குறைகள் நிறும அமைப்பின் குறைகளல்ல, அதைச் சார்ந்துள்ளவர்களின் குறைகளே. இன்றைய தொழில்கள் எழுப்பும் மிகச் சிக்கலான பிரச்சினைகளே நிறும அமைப்பைக் காட்டிலும் செம்மையாகச் சமாளிக்கக்கூடிய வேறு தொழிலமைப்பு இன்றுவரை எழவில்லே. இன்று நமக்கு வாய்த்துள்ள தொழிலமைப்புகளில் மிகச் சிறந்ததும் மிக வலிமை பொருந்தியதும் நிறும அமைப்பே என்று கூறுதல் மிகையாகாது. பிற தொழிலமைப்புகள் இதனினும் பெரும் எண்ணிக்கையில் இயங்கி வரலாம். ஆனால், சிறப்பிலோ, வலிமையிலோ, பயனிலோ அவற்றை நிறுமத்திற்கு ஈடாகக் கூறமுடியாது. பொருளாதாரச் சமநிலேயை உண்டுபண்ணவல்ல, தொழில்துறையில் மக்களாட்சியை மலரவைக்கவல்ல, உற்பத்தி, வருமானம், வேலேவாய்ப்பு, பொருளாதார மேம்பாடு இவற்றை விரைவாகப் பெருக்கவல்ல அதிசயப் படைப்பன்றோ நிறுமம்?

ஈண்டு, தமிழ்நாட்டில் இயங்கும் நிறுமங்களைப் பற்றிய புள்ளி விவரம் அறிதல் சற்றுப் பயனுள்ளதாக இருக்கும்.

	1962	1967	1973 (31–3–1973)
(i) வரையறுத்த பொது நிறுமங்கள்	708	739	764
(ii) வரையறுத்த தனி நிறுமங்கள்	2,114	2,158	2,613
(iii) பொறுப்புறுதி வரையறுத்த நிறுமங்களும் இலாபத்துக்காக இயங்கும் கழகங்களும்			
பொது நிறுமங்கள்	137	135	139
தனி நிறுமங்கள்	12	11	20
(iv) **செலுத்திய முதல்**			
	ரூ. கோடியில்	ரூ. கோடியில்	ரூ. கோடியில்
பொது நிறுமங்கள்	80.95	134.81	553.86
தனி நிறுமங்கள்	98.89	134.60	269.50

[*Source* : Tamil Nadu, An Economic Appraisal—1974, Part II Tables]

8. கூட்டுறவு அமைப்பு

(The Cooperative Organisation)

அறிமுகம், கோட்பாடு : கூட்டுறவு நமது வாழ்க்கையின் இயல்பான பண்பு. 'ஒன்றுபட்டால் உண்டு வாழ்வு' என்பது மனித வாழ்க்கையின் அடிப்படைப் பாடம். குடும்பம், உறவு, ஊர், நாடு, உலகம் அனைத்தும் மனித ஒற்றுமை உணர்வின் ஒருவகையான பிரதிபலிப்பு. இது தொன்றுதொட்டு நிலவி வரும் ஒரு பண்பு. , இருப்பினும், நாம் இங்கு காணப்போவது இப் பொருள் கொண்ட 'கூட்டுறவு' அல்ல. பொருளாதாரக் கூற்றாக, தொழிலமைப்பு வடிவத்தில் எழுந்து விழுமிய சேவை புரிந்து வரும் கூட்டுறவு இயக்கம் பற்றியே நாம் காணப்போகிறோம். கூட்டுறவு உணர்வு பொருளாதாரக் கூற்றாக (Economic Concept) வடிவகம் கொண்டது எப்பொழுது? அண்மைக் காலத்தில்தான், தொழிற்புரட்சி தோன்றிய பின்னர்தான். ஏழை - பணக்காரன், முதலாளி - தொழிலாளி என்ற சமுதாய, பொருளாதார வேறு பாடுகள் வளரத் தொழிற்புரட்சி வித்திட்டதை நாம் அறிவோம். இதன் விளைவாக வலிமைபொருந்திய முதலாளிகள் தோன்றி மிகை இலாபம் பெறும் நோக்கத்துடன் தொழிலாளர்களையும் மெலியாரையும் சுரண்டத் தலைப்பட்டனர். தொழிலாளர் களுக்குத் தேவையான தொழில் வசதி (Working Conditions) செய்து தராது குறைந்த கூலிக்கு நீண்ட நேரம் வேலை செய்யுமாறு கட்டாயப் படுத்தினர்; புழுதி, பசி, பிணி இவற்றுக்கிடையில் துயரே உருவான வாழ்க்கை நடத்தி வந்த தொழிலாளர்களின் துன்பம் துடைக்க எண்ணினார் இல்லை. மக்களும் குறிப்பாக மெலிந்த பகுதியினர் (Weaker Sections) அல்லலுறுமாறு சரக்கு களுக்கு உயர்விலை கேட்டனர். தொழிலாளர்களும் மெலியாரும் சொல்லில் வடிக்கவியலா இன்னல் பட்டனர். அவர்கள் கூக்குரல் அம்பலம் ஏறவில்லை; அரசுக்கு எட்டாதவாறு 'தலையிடாமை' என்ற கொள்கை தடுத்தது. இந் நிலையில்தான் முதலாளியாகத் தோன்றியும் அருளிரக்கம் வாய்க்கப்பெற்ற ராபர்ட் ஓவன் (Robert

Owen) என்ற நல்லார் 'தொழிலாளர் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள்' (Workers' Cooperative Societies) என்ற அமைப்பு வகுத்தார். அன்று உருவான கூட்டுறவு அமைப்பு பல நாடுகளுக்குப் பரவி பல உருவங்கள் எடுத்து இன்று உலகமுழுவதும் மெலியார் காவலனாகப் பணியாற்றி வருகிறது.

சாமானியருக்கு உதவி புரிவதே கூட்டுறவின் உயிர்மூச்சு. பொருளாதார நிலையில் வலியவராக உள்ளவர்களிடமிருந்தும் அவர்கள் நடத்தும் தொழிலமைப்புக்களிலிருந்தும் அவர்கள் செய்யும் சூழ்ச்சி, புரட்டு, வஞ்சம், சுரண்டல் இவற்றிலிருந்தும் எளியாரை விடுவிக்கும் விழுமிய நோக்கத்தோடு கூட்டுறவு அமைப்பு உருவாகியது. 'பரஸ்பர உதவி வழி தனக்குதவி' (Self-help through mutual aid) என்பதே இதன் செயல் நெறி. 'ஒவ்வொருவரும் அனைவருக்காக, அனைவரும் ஒவ்வொருவருக்காக' (Each for all and all for each) என்பதே இதன் மெய்ப்பொருள். பொருளாதாரத்தில் எளியவர் தம்நிலையிலுள்ள பிறரோடு ஒன்றுகூடித் தம் விவகாரங்களைத் தாமே கவனித்துக் கொள்ளுதல் வழியாகத் தமக்குதவியும், தற்காப்பும் செய்து கொண்டு தம் நிலையை உயர்த்திக் கொள்ளுவதே கூட்டுறவின் அடிப்படைக் கோட்பாடு. எனவே, சுரண்டலை அழிக்க, உற்பத்தியாளருக்கும் நுகர்வோருக்குமிடையே உள்ள இடையீட்டாளரைப் போக்க, தொழிலில் ஒழுக்கநெறியைப் புகட்டப் புறப்பட்டது கூட்டுறவு அமைப்பு. இது பல துறைகளில் பல வடிவங்கள் எடுத்து கடனாளிகள், நுகர்வோர், சிறு உற்பத்தியாளர் போன்றவர்களின் நலம் காக்கும் தற்காப்பு அமைப்பாக விளங்குகிறது; தனித்தனியாகப் பிரிந்துநிற்கும்பொழுது அவர்கள் சாதித்துக் கொள்ள முடியாததை கூட்டுறவு அடிப்படையில் ஒன்றுபடும்பொழுது எளிதாகச் சாதித்துக்கொள்ள முடிகிறது.

கூட்டுறவு அமைப்பும் குழு உடைமையுரிமையின் (Group ownership) விளைவாகத் தோன்றுவதே. இருப்பினும், இதுவரை நாம் கண்ட பிற தொழிலமைப்புகளினின்றும் இது தனித்து நிற்கிறது. பிற தொழிலமைப்புகள் இலாப நோக்குடன் எழுபவை — கூட்டுறவு ஏழை எளியவர்களாகிய தனது உறுப்பினருக்குச் சேவை செய்வதற்காகவே எழுவது; அவை பணக்கூட்டம்— இது மனிதர் கூட்டம்; அவை போட்டியுணர்ச்சியோடு உருவாவவை — இது தற்காப்பு என்னும் எளிய உணர்வோடு உருவாவது.

வரைவிலக்கணம் : கூட்டுறவு எளியவர் நலனுக்காக உருவாகிறதெனினும் இதற்கு இலக்கணம் வடிப்பது அவ்வளவு எளிய

செயல் அல்ல. சிறந்த கூட்டுறவாளராகிய எச். கால்வெர்ட் (H. Calvert) வகுத்த இலக்கணமே போதுமானது. 'தமது பொருளாதார நலனைப் பெருக்கிக் கொள்வதற்காக, மனிதர் என்ற முறையில் சமத்துவ அடிப்படையில் ஆள்கள் தாமாக ஒன்றுபடும் அமைப்பே கூட்டுறவு' என்பது அவர் தந்த இலக்கணம்.

அதன் தத்துவங்களும் அம்சங்களும்

1. மனமாரச் சேர்ந்த சங்கம் (Voluntary association): ஒரு பொதுப் பிணைப்புள்ள (bond) நபர்கள் மனமார இணைந்து அமைக்கும் சங்கம் கூட்டுறவு. இதில் உறுப்பினராவது அவரவர் விருப்பத்தைப் பொறுத்தது. ஒருவர் தமது விருப்பத்திற்கு மாறாக இதில் உறுப்பினராகச் சேரவேண்டிய வலுக்கட்டாயம் இல்லை. எந்த இனத்தவரும் எச் சமயத்தவரும் இதில் உறுப்பினராகலாம். நலஒருமையுடைய எவரையும் சேர்த்துக்கொள்ள மறுக்க இயலாது. அதுபோலவே, தற்போது உறுப்பினராக இருப்பவர் சங்கத்திற்குத் தக்க அறிவிக்கை (Notice) கொடுத்துவிட்டு விருப்பம்போல் வெளியேறலாம்; அப்பொழுது முதலில் அவருக்குள்ள பங்கு திருப்பித் தரப்படும். எந் நிலையிலும் தமது பங்கை பிறருக்கு உரிமை மாற்றம் செய்யும் அதிகாரம் உறுப்பினருக்கில்லை. அண்மை ஆண்டுகளில் சங்கத்தின் நலம் கருதி, உறுப்பினராகச் சேர விரும்பாதவரைச் சேர்ப்பதற்கும் விலக விரும்புபவரை விலகாதவாறு தடுப்பதற்கும் சில சூழ்நிலைகளில் ஓரளவு கட்டாயம் கையாளலாம் என்பது ஏற்றுக்கொள்ளப் படுகிறது.

2. உறுப்பினராகத் தடையற்ற வாய்ப்பு (Open membership): உறுப்பினராகச் சேருவதற்கு சாதி, சமயம், அரசியல்சார்பு போன்ற தடைகளோ கால வரம்போ இல்லை. நிறுமத்தில் குறிப்பிட்ட கால அளவு முடியும்பொழுது 'பங்கெடுப்புப் பட்டியை' (Subscription list) முடித்துவிடுவதுபோல, இங்கு இல்லை; இங்கு அப்பட்டி என்றும் முடிக்கப்பெறுமல் இருக்கும்; எப்பொழுது வேண்டுமானுலும் உறுப்பினர் சேரலாம், விலகலாம். மேலும், ஏழை எளியவர்கள் சேரும்வண்ணம் பங்கின் முகமதிப்பும் குறைவாக இருக்கும். இதன் பங்குவிலை அதன் முகமதிப்பிற்குமேல் என்றும் உயராது.

3. சம வாக்குரிமை : மக்களாட்சி அடிப்படையில் அமையும் அமைப்பாகையால், உறுப்பினரிடையே சமத்துவ நிலையை

உறுதிப்படுத்தும்வண்ணம், 'தலைக்கொரு வாக்கு' (One man one vote) என்ற விதியைக் கூட்டுறவு வகுத்திருக்கிறது. நிறுமம் போலவே இங்கும் பங்கு வழி முதல் திரட்டுகிறார்கள். இருப்பினும் உறுப்பினர் இட இயலும் முதலுக்கு உச்சவரம்பு உண்டு. எத்தனை பங்குகள் வேண்டுமானாலும் எடுக்கலாம் என்ற நிலையில்லை. பொதுவாக ஒரு கூட்டுறவு அமைப்பின் மொத்தமுதலில் 10 சதவிகிதத்திற்கும் மேலாகப் பங்கு எடுக்க உறுப்பினர்கள் அனுமதிக்கப்படுவதில்லை; அதன் துணை விதிகள் (Bye laws) இதற்கும் தாழ்வான உச்சவரம்பு விதிக்கலாம். உறுப்பினர் ஒருவர் ஒரு ஆயிரம் ரூபாய்க்கும் அதிகமான பங்குகள் ஒரு கூட்டுறவு அமைப்பிலிருந்து எடுக்கக்கூடாது என்று 1912ஆம் ஆண்டு இந்தியக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் சட்டம் கூறுகிறது. பங்கு எத்தனை இருந்தாலும் ஒருவருக்கு ஒரு வாக்குதான். இதனால் ஓரு உறுப்பினர் மற்றவரை அதிகாரம் செய்ய இயலாது. பணக்காரர்கள் அதிகப் பங்குகள் வாங்கி அதன்வழியாக அந்த அமைப்பைக் கட்டுப்படுத்தக்கூடிய வாய்ப்பைத் தடுப்பதற்குத்தான் இந்த விதி எழுந்ததுபோலும்.

4. மக்களாட்சி முறையில் அமைந்த மேலாண்மை (நிருவாகம்) (Democratic Management): கூட்டுறவுச் சங்க நிருவாகத்தில் அதன் உறுப்பினர்கள் நேரடியாகவும் மறைமுகமாகவும் சமத்துவ நிலையில் ஈடுபடுவதால், மக்களாட்சி முறையில் அமைந்த நிருவாகம் என்று அதைக் கூறுகிறோம். கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் பெரும்பாலும் உள்ளூர் அளவில் அமைக்கப்படுகின்றன. எனவே, அன்றாட நிருவாகத்தில் உறுப்பினர்கள் நேரடியாகப் பங்குகொள்ளுகின்றனர். சங்கம் பெரிதாக வளரும்பொழுதுதான் வெளியாள்களைப் பணிக்கு அமர்த்துகின்றனர். ஆண்டுப் பொதுக் கூட்டத்தில் (Annual General Meeting) உறுப்பினர்கள் வகுக்கும் பொதுத் தன்மையான கொள்கைகளையே (Broad Polices) சங்கம் கடைப்பிடிக்க வேண்டும். பொதுக் கூட்டத்தில் சமத்துவ முறையில் தேர்ந்தெடுக்கப்படும் நிருவாகக் குழுவிடம் (Managing Committee) இக் கொள்கைகளை நிறைவேற்றும் பொறுப்பையும் அன்றாட நிருவாகத்தையும் ஒப்படைக்கின்றனர். ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டங்களுக்கு அநேகமாக எல்லா உறுப்பினர்களும் வருகை தருவதாலும், கொள்கைகள் வகுப்பது, தேர்தல்கள் நடைபெறுவது எல்லாம் 'ஒருவருக்கு ஒருவாக்கு' என்ற சமத்துவ அடிப்படையில் நிகழுவதாலும், ஒருசில உறுப்பினர் ஆதரவு மட்டும் பெற்று நிருவாகக் குழுவில் இடம்பெறலாம் என்ற நிலை இல்லையாதலாலும், நிருவாக குழுவிலுள்ளவர் அனைவரும் பெரும்பான்மையான உறுப்பினர்கள் விரும்பித் தேர்ந்தெடுத்த மெய்

நிலைப் பிரதிநிதிகள் என்ற தன்மை இருப்பதாலும் கூட்டுறவுச் சங்க நிருவாகம் உண்மையிலேயே மக்களாட்சித் தன்மை கொண்டது. நிருவாக உரிமை பங்கு எண்ணிக்கை சாராமல் ஆள் சார்ந்து இருப்பதால் உறுப்பினர்களுக்கு நிருவாகத்தில் சம உரிமைநிலை உண்டு. சமத்துவமே கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் உயிர்மூச்சு என்பதை மறக்கலாகாது. சங்கத்தைப் பதிவு செய்த பின்னும் தன் துணை விதிகளுக்கு உறுப்பினர் ஒப்புறுதி பெறுகிறது என்பது அதன் மக்களாட்சித் தன்மையைக் கோடிட்டுக் காட்டுகிறது.

5. சேவை நோக்கு : இலாபம் ஈட்டுவது கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் நோக்கமல்ல. உறுப்பினர்களுக்குச் சேவை செய்வதே அதன் விழுமிய நோக்கம். அவர்களுடைய பொருளாதார நிலையை உயர்த்த அது பாடுபடுவதால் இலாப நோக்கம் பொருத்தமற்றது என்பது வெள்ளிடைமலை. இருப்பினும், இலாபம் பெறாது என்று கூறவியலாது. உறுப்பினரல்லாதவர்களுக்கும் அது சரக்கு விற்பதால் சிறிது இலாபம் எழுவது வழக்கம். மேலும் இலாபம் ஒரு தொழில் நிலையத்தின் திறமையைக் காட்டும் கண்ணாடியாகவும், எதிர்காலத்தில் நேரக்கூடிய நட்டத்தைத் தாங்கிக்கொள்ளும் வலிமை அளிப்பதாகவும் இருப்பதால், கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் இலாப அம்சத்தை முற்றும் துறக்கவியலாது.

6. முதலுக்கு சிறிது வட்டி : கூட்டுறவுச் சங்கம் ஒரு பணக் கூட்டமல்ல, மக்கள் சங்கம் என்று முன்பே கண்டோம். எனவே, முதலுக்கு அது அவ்வளவு சிறப்புத் தருவதில்லை. அது இலாபத்தை உறுப்பினர் இட்டுள்ள முதல் விகிதத்தில் பகிர்ந்து தருவதில்லை. தொழிலுக்கு இன்றியமையாதது என்ற கருத்தில் மட்டுமே உறுப்பினர்கள் தரும் முதலை ஏற்று அவர்கள் அதைத் தன்னிடம் விட்டுவைப்பதற்கு ஈடாக அதன்மீது சொற்ப ஆதாயம் 5 சதவிகிதம் அல்லது 6 சதவிகிதம் வட்டி தருகிறது.

7. ரொக்க விற்பனை : ரொக்க அடிப்படையில் தொழில் செய்வதைக் கூட்டுறவுச் சங்கம் ஒரு நெறியாகத் தொன்று தொட்டு கடைப்பிடித்து வருகிறது. இதில் வழுவாமல் இருத்தல் சங்கத்துக்கும் நல்லது, உறுப்பினர்களுக்கும் நல்லது. இந் நெறியின் பயனாக வராக்கடன் (bad debt) என்ற பிரச்சினையே சங்கத்துக்கு எழுவதில்லை. சபலத்தினால் கடன் வாங்கி விட்டுச் செலுத்த இயலாமல் பிறகு துன்புறுவதும், கடனாளி என்ற மனச்சுமையும் அவப்பெயரும் உறுப்பினர்களுக்கு ஏற்படாதவாறு அது காக்கிறது; செட்டாக (thrift) வாழும் நற்பழக்கத்தையும் அது ஊக்குவிக்கிறது. தவிர்க்கமுடியாத நிலையில் உறுப்பினர்

தம் முதலில் ஒரு பகுதியைப் பெற்று நெருக்கடியைச் சமாளிக்கச் சங்கம் உதவுகிறது. ஆயினும், இப்பொழுது சங்கங்கள் தமது உறுப்பினர்களுக்குச் சில வரையறைகளுக்கு உட்பட்டு சரக்குகளைக் கடனாக விற்பனை செய்கின்றன. எந் நிலையிலும் உறுப்பினரல்லாதவர்களுக்குக் கடன் தருவதில்லை.

8. பகிர்வு நீதி (Distributive justice) : நிறுமத்தைப் போல கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் தமது இலாபத்தைப் பங்குகள்மீது பங்கு ஆதாயமாக (dividends) வழங்குவதில்லை. கூட்டுறவுச் சங்கம் உறுப்பினர் முதல் மீது வட்டி என்ற பெயரில் சிறு ஆதாயமே தருகிறது; அதாவது பங்குமுதலைக் கடன் முதலாகவே (Loan Capital) அது பாவிக்கிறது. மொத்த இலாபத்தில் குறைந்தது கால்பாகத்தையாவது தனது பொதுக்காப்பு நிதிக்கு (General Reserve Fund) ஒதுக்கீடு செய்யவேண்டும் எனச் சட்டம் வற்புறுத்துகிறது. மேலும் உள்ளூர் பொதுநலனுக்காக இலாபத்தில் ஒரு பகுதியைப் (10 சதவிகிதத்திற்கும் மிகாமல்) பயன்படுத்தச் சட்டம் அனுமதிக்கிறது. இவைபோக உபரி இலாபத்தை உறுப்பினர்கள் அந்த ஆண்டு தன்னோடு செய்த தொழில் அளவு விகிதத்தில் (கூட்டுறவுப் பண்டகசாலையாயின் உறுப்பினர்கள் தன்னிடம் செய்த கொள்முதல் அடிப்படையிலும், உற்பத்தியாளர்கள் கூட்டுறவுச் சங்கமாயின் உறுப்பினர்கள் விற்பனைக்காகத் தன்னிடம் சேர்ப்பித்த பொருள்களின் அடிப்படையிலும்) பகிர்ந்து மேலூதியமாகத் (bonus) தருகிறது. உறுப்பினர்கள் தாம் போட்ட முதல் அடிப்படையில் மேலூதியம் பெறுமல், எந்த அளவுக்கு அவர்கள் அச் சங்கத்தைப் பயன்படுத்திக் கொண்டார்களோ, எந்த அளவுக்கு அச் சங்கத்தில் பற்றுறுதியோடு (loyalty) நடந்து கொள்கிறார்களோ அந்த அடிப்படையில் அதைப் பெறுவதால், கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் இலாபப் பகிர்வில் நீதியும் நேர்மையும் கடைப்பிடிக்கப் படுகின்றனவென்று கூறுகிறோம்.

9. கூட்டுரு தகைமையும் அரசுக் கட்டுப்பாடும் : கூட்டுறவுச் சங்கங்களைப் பதிவு செய்ய வேண்டும் என்ற கட்டாயமில்லை. பதிவு செய்ய விரும்பினால் அந்த மாநில அரசு அமர்த்தியுள்ள மாநிலக் கூட்டுறவுச் சங்கப் பதிவாளரிடம் பதிவு செய்து கொள்ள வேண்டும். கூட்டுறவுச் சங்கங்களைப் பதிவு செய்வதோடு அவற்றைப் மேற்பார்வை செய்யும் கடமையும் அவருக்குண்டு. அம் மாநிலம் தனக்கெனக் கூட்டுறவுச் சங்கச் சட்டம் இயற்றியிருந்தால் அச் சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்தல் வேண்டும். இல்லையேல் அதை 1912ஆம் ஆண்டு இந்தியக் கூட்டுறவுச் சங்கச் சட்டத்தின்கீழ்ப் பதிவு செய்தல் வேண்டும். தமிழ்நாடு

தனக்கென்று 1951ஆம் ஆண்டு கூட்டுறவுச் சங்கச் சட்டம் இயற்றியிருப்பதால் இங்கு அதன் கீழ் பதிவு செய்தல் வேண்டும் என்பது தெளிபு. பதிவு செய்யும்பொழுது நிறைவேற்ற வேண்டிய சடங்குகளாவன :

(i) அச் சங்கத்தில் குறைந்தபட்சம் 10 உறுப்பினர்களாவது இருத்தல் வேண்டும்; அவர்கள் உரிமை வயதினராகவும் (அதாவது 18 வயது நிறைவு பெற்றவர்களாக) இருத்தல் வேண்டும்.

(ii) அவர்களிடையே ஒரு பொதுப் பிணைப்பு (Common bond) அல்லது நலப்பொதுமை (Common interest) இருத்தல் வேண்டும். அதாவது அவர்கள் ஒரே ஊரைச் சேர்ந்தவர்களாகவோ, ஒரே தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ளவர் களாகவோ வேறு ஒரு நலப்பொதுமை கொண்டவர் களாகவோ இருத்தல் வேண்டும்.

(iii) அவர்கள் பதிவாளரிடம் கூட்டு விண்ணப்பம் ஒன்று சமர்ப்பிக்க வேண்டும்; அதில் அச் சங்கத்தைப் பற்றிய முக்கிய விவரங்கள் அனைத்தும் (பங்குமுதல், நோக்கங் கள், உறுப்பினர் விவரம் போன்றவை) தந்திருக்க வேண்டும்.

(iv) அதன் விதிகள், ஒழுங்கு முறைகள் (Regulations) போன்ற அகச் செயல்பாட்டுச் செய்திகளடங்கிய துணை விதிகள் நகல் ஒன்றைப் பதிவாளரிடம் படைத்தல் வேண்டும்.

இவ்வாறு பதிவுபெற்றவுடன் அச் சங்கம் கூட்டுரு அமைப்பு (Body Corporate) என்ற தகைமை அடைந்து சட்டத் தோற்றம், பொதுமுத்திரை, என்றும் நிலையதான உரிமையிறக்கம் ஆகிய இயல்புகளைப் பெறுகிறது. நடைமுறையில், ஒரு சங்கத்தைத் தோற்றுவிக்க முடிவு செய்பவர்கள் தக்க ஆவணங்களைத் தயாரித்துக்கொண்டு அப் பகுதியைச் சார்ந்த கூட்டுறவுச் சங்க உதவிப் பதிவாளரை நாடுவர். அவர் துணை விதிகளையும் விண்ணப் பத்தையும் பார்த்து முறையாக உள்ளன என்று முடிவெடுத்தபின் சங்கம் வெற்றியாக நடைபெறும் என்று நம்பினால் மாநிலக் கூட்டுறவுப் பதிவாளர் சார்பில் அவற்றைப் பதிவு செய்வார். ஆயினும் சில சங்கங்களை மாநிலப் பதிவாளரிடம்தான் பதிவு செய்ய வேண்டும்.

பதிவுபெற்ற சங்கம் அரசிடமிருந்து சில சலுகைகளைப் பெறுகிறது :

(i) வருமானவரி, முத்திரைவரி, பதிவுக் கட்டணம் போன்றவற்றிலிருந்து விலக்குரிமை பெறுகிறது;

(ii) வெளிக் கடனுளர்கள் அச் சங்கத்தின் பங்குகளைப் பற்றுகை (Attachment) செய்ய இயலாது, இன்ன பிற. இச் சலுகைகளுக்கு ஈடாக, கூட்டுறவுச் சங்கங்களை மேற்பார்வை செய்தல், கட்டுப்பாடு விதித்தல் போன்ற உரிமைகளை அரசு பெறுகிறது.

(10) உறுப்பினர் பொறுப்பு : கூட்டுறவுச் சங்க உறுப்பினர் பொறுப்பு வரையறுத்ததாகவும் இருக்கலாம், வரையறுப் பொறுப்பாகவும் இருக்கலாம். நாட்டுப் புறங்களில் விவசாயிகளைப் பெரும்பான்மை உறுப்பினர்களாகக் கொண்டு துவங்கப் பெறும் கூட்டுறவு நாணயச் சங்கங்கள் வரையறுப் பொறுப்புடன் அமைக்கப்படுதல் வேண்டும். வரையறுத்த பொறுப்புடைய கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் 'வரையறுத்தது' என்னும் சொல்லைத் தமது பெயரில் சேர்த்துக்கொள்ள வேண்டும்.

கூட்டுறவுச் சங்கமும் நிறுமமும் - வேறுபாடுகள் :

இந்த இருவகை அமைப்புக்களும் பன்மர் ஒன்றாக இணைந்து அமைக்கப் பெறுபவையே. இரண்டும் குழு உடைமையுரிமைபால் எழுபவையே. இரண்டும் சட்டத்தின்கீழ் கூட்டுருவாக்கம் செய்யத் தக்கவையே. இவ் விரண்டின் நிருவாகமும் நிருவாகக் குழு என அழைக்கப்படும் இயக்குநர் அவையிடம் ஒப்படைக்கப் படுகின்றன. பதிவு செய்யப்பெற்றவுடன் இரண்டும் சட்டத் தோற்றம், பொதுமுத்திரை, என்றும் நிலையதான உரிமை இறக்கம் ஆகிய இயல்புகளைப் பெறுகின்றன. தமது பெயரிலேயே — தம் உரிமையிலேயே — இரண்டும் வழக்குத் தொடுக்கலாம்; பிறரும் இவற்றின் மீது வழக்குத் தொடுக்கலாம். இந்த ஒற்றுமைகள் இருப்பினும் இவ்விரண்டும் மிக்க வேறுபட்ட தொழிலமைப்புகள். அவற்றிடையேயுள்ள வேறுபாடுகளாவன :

(1) நோக்கம் : சமுதாயத்திலுள்ள எளிய மக்கள் தங்கள் பொருளாதார நிலை மேம்படும் வண்ணம் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் அமைக்கின்றனர். உறுப்பினர்களுக்குச் சேவைசெய்து அவர்களின் பொருண்மை நலனைப் (Material Welfare) பெருக்குவதையும்

ஒழுக்க நிலையை உயர்த்துவதையும் இலக்காகக் கொண்டு இச் சங்கங்கள் எழுகின்றன. முதலாளித்துவ முறைத் தொழிலமைப்புகள் செய்யும் சுரண்டல், அவை கொண்டுள்ள கொள்ளை இலாப வேட்கை, உற்பத்தியாளர்களுக்கும் நுகர்வோருக்குமிடையே அவை இடையீட்டாளர்களாக நுழைந்து சரக்கு விலைகளை உயர்த்தும் போக்கு, இலாபத்தைப் பெருக்குவதற்காக அவை கையாளும் தீய வழிகள் — கலப்படம், பதுக்கல், குறைந்த அளவைகள், உயர்விலைகள் — இவற்றினின்றும் எளியாரைக் காக்கும் தீர்வழியாகக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் எழுகின்றன. இவை உறுப்பினர்கள் அவர்களுக்காக அவர்களே அமைக்கும் அவர்கள் அமைப்பு. உறுப்பினர் உயர்வு என்ற ஒரே நோக்கத்தோடு பெரும்பாலும் உறுப்பினர்களுடன் தொழில் செய்வதால் இலாப நோக்கத்திற்கு இங்கு இடமேயில்லை. அவற்றின் நுகர்வோரும் உறுப்பினரும் ஒருவரே ஆதலால் இலாப நோக்கம் பொருத்தமற்றது.

ஆனால், நிறுமங்களோ இலாப நோக்குடன் பிறப்பவை; இலாப வேட்கையால் உந்தப்பட்டுத் தொழில் வாய்ப்புக்களைப் பயன்படுத்திக்கொள்ள எழுபவை. அவற்றின் பிறப்பு, கொள்கை, செயல் அனைத்தும் இலாப அடிப்படையில் எழுபவை. நுகர்வோரைச் சுரண்டி உறுப்பினர்களுக்கு ஆதாயம் சேர்க்க அவை தயங்குவதில்லை. அவற்றைப் பொறுத்தவரை நுகர்வோர் வேறு; உறுப்பினர் வேறு.

(2) உடைமையுரிமையும் நிருவாகமும்: கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் உரிமையாளர்களாகிய உறுப்பினர் உள்ளூர்வாசிகள். ஒருவரை ஒருவர் நன்கு அறிந்தவர்களாயும் ஏன் நெருக்கமானவர்களாகக்கூட இருப்பர். சங்கத்தின் அன்றாட நிருவாகத்தில் அவர்கள் நேரடியாகவும் பங்கு கொள்வர். சங்கத்தின் ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டத்திற்கு அவர்கள் அனைவரும் வருகை தருவர். பொதுக் கூட்டத்தில் வகுக்கப்படும் கொள்கைகள், நடத்தப்படும் நிருவாகக் குழு தேர்தல் அனைத்திலும் சமத்துவ முறையில் ‘தலைக்கொரு வாக்கு’ என்ற அடிப்படையில் பங்குகொள்வர். பெரும்பான்மையான உறுப்பினர்களின் உண்மையான ஆதரவின்றி இயக்குநர் நிருவாகக் குழுவில் இடம்பெறவோ தொடர்ந்திருக்கவோ இயலாது. கூட்டுறவுச் சங்கத்தைச் செம்மையாக நிருவகிக்கும் பொறுப்பு நிருவாகக் குழுவினருக்கும் பதவி வகிப்போருக்கும் (office bearers) உண்டு. துணை விதிகளைத் திருத்தும் உரிமையும் முக்கியமான கொள்கைகள் வகுக்கும் உரிமையும் உறுப்பினர் பொதுக்குழுவுக்குத்தான் உண்டு. பொதுமன்றம்

உருவாக்கும் திட்டங்கள் கொள்கைகள் இவற்றையும் நிருவாகக் குழு இடும் கட்டளைகள், முடிவுகள் இவற்றையும் நிறைவேற்றும் கடமை பதவி வகிப்போருக்குண்டு. எனவே, பொருளாதார மக்களாட்சித் தத்துவம் மெய்யாகவே இங்கு நடைமுறையில் இருந்து வருகிறது.

மாருக, மேலோட்டமாகக் காணின் மக்களாட்சி அமைப்பாகப் போலித் தோற்றமளிக்கும் நிறுமம் நடைமுறையில் சிலவர் ஆட்சியாக மாறுகிறது. பங்குநர் பல்லூர் மக்களாகச் சிதறி இருப்பது, ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டங்களுக்குப் பலர் சிரமம் கருதியோ செலவுக்கு அஞ்சியோ வராமல் இருப்பது, பங்குக்கு ஒரு வாக்கு (one share one vote) என்னும் முறை ஒரு பங்குநருக்கே பல வாக்குகள் அளிக்கும் உரிமை தருவது, பொதுக்கூட்ட நடவடிக்கைகளுக்குப் பகராள்முறையில் (Proxy System) வாக்கு அளிக்க வாய்ப்பு இருப்பது அனைத்தும் மக்களாட்சி முறையின் சவப் பெட்டியில் அறையப்படும் ஆணிகட்கு ஒப்பாகும். விளைவாக, பொதுமன்றக் (General body) கூட்டத்தில் பெரும் பங்குநர் (Big share holder) கருத்தே முடிவாகவும் விருப்பமே கொள்கையாகவும் உருப்பெறும்; இயக்குநர் அவை அவர்களின் கைப் பாவை, அவர்கள் விருப்பறிந்துச் செயல்படும் ஏவலாள்; நிறுமமே அவர்கள் கையில் அடக்கம். எனவே, இயக்குநர் பெரும்பான்மைப் பங்குநரால் அல்ல பெரும்பங்குநரால் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்றனர். சிறு பங்குநர் நலம் புறக்கணிக்கப்படுவதாலும் அவர்கள் சொல் அம்பலம் ஏருததாலும் எவ்வாறு இதை மக்களாட்சி என்று கூறுவது ?

(3) **முதலும் பொறுப்பும் :** தொழில் நிறுமங்கள் (Business companies) பங்குகள் வெளியிட்டு முதல் திரட்டுகின்றன. அவற்றின் பங்குகள் உரிமை மாற்றம் செய்யத்தக்கவை. பங்கெடுப்புப் பட்டி (Subscription list) முடிக்கப்படுமுன் பங்கு வாங்க எண்ணுவோர் விண்ணப்பம் செய்ய வேண்டும். மேலும், நிறுமங்கள் தமது பங்குகளைத் தாமே வாங்க முடியாது. அதாவது பங்குநருக்கு அவர் பங்குத் தொகையைத் திருப்பித்தரும் உரிமை (நிறுமத்தைக் கலைக்கும்போது தவிர) அதற்கில்லை. அவற்றின் பொறுப்பு வரையறுத்ததாக இருக்கும்.

கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் பங்கு வெளியிட்டுத்தான் முதல் திரட்ட வேண்டுவதில்லை. பங்குவழி முதல் திரட்டியிருப்பினும், அப் பங்குகள் உரிமை மாற்றம் செய்யத் தக்கவையல்ல. விலக விரும்பும் உறுப்பினர் சங்கத்துக்குப் பங்கைத் திருப்பித் தந்து

விட்டுப் பங்குமுதலைப் பெற்றுக் கொள்ளலாம். கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் பங்கெடுப்புப்பட்டி என்றும் முடிக்கப்பெருது இருக்கும். எனவே, எப்பொழுது விரும்பினுலும் ஒருவர் உறுப்பினராகலாம். சங்கத்திலிருந்து பங்குகள் பெறலாமாதலால் அவற்றின் மதிப்பு முகமதிப்புக்குமேல் ஏறுவதில்லை. கூட்டுறவுப் பங்குகளில் ஊக வாணிகம் என்ற பேச்சே எழுவதில்லை. தவிர உறுப்பினர் பொறுப்பு வரையறுத்ததாகவும் இருக்கலாம், வரையருப் பொறுப் பாகவும் இருக்கலாம். சங்கத்தைப் பதிவு செய்வதால் அதன் பொறுப்பு வரையறுத்ததாகாது.

நிறுமம் முதலுக்கு முதலிடம் தருவதால் பங்குகளுக்குத் தரும் மதிப்பு மனிதர்களுக்குத் தருவதில்லை. அங்கு மனிதன் பணத்துக்கு அடிமை. ஒரு உறுப்பினர் எத்தனை பங்குகள் வேண்டு மாலுைம் எடுக்கலாம்.

கூட்டுறவில் மனிதனுக்குள்ள மதிப்பு முதலுக்கு இல்லை. இங்கு பணம் மனிதனுக்கு அடிமை. ஒரு உறுப்பினர் எடுக்க இயலும் பங்குகளுக்கு உச்சவரம்பு உண்டு.

(4) உறுப்பினர் எண்ணிக்கை : கூட்டுறவுச் சங்கம் அமைக்கக் குறைந்தது பதின்மராவது வேண்டும். உறுப்பினர் எண்ணிக்கைக்கு அதிகபட்ச வரம்பு இல்லை.

ஆனல் பொது நிறுமம் அமைக்க எழுவர்போதும்; தனி நிறுமத்திற்கு இருவரே போதும். கூட்டுறவுச் சங்கத்தைப்போல பொது நிறுமத்திலும் உறுப்பினர் எண்ணிக்கைக்கு உச்சவரம்பு இல்லை. ஆனல், தனிநிறுமத்தில் உச்சவரம்பு 50 பேராக நிர்ண யிக்கப்பட்டிருக்கிறது.

(5) பதிவு செய்தல் : நிறுமத்தைக் கூட்டுருவாக்கம் செய் வது இன்றியமையாதது. பொதுவாக 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டத்தின் கீழ் பதிவுசெய்து கூட்டுருவாக்கம் தருவது பெருவழக்கில் உள்ளமுறை.

ஆனல் கூட்டுறவுச் சங்கத்தை மாநிலக் கூட்டுறவுச் சங்கச் சட்டத்தின் கீழ் (அவ்வாறு சட்டம் இல்லாத நிலையில் 1912ஆம் ஆண்டு இந்தியக் கூட்டுறவுச் சங்கச் சட்டம் கீழ்) பதிவு செய்து கொள்ள வேண்டும். எச் சட்டத்தின் கீழ் பதிவு செய்யப்படு கிறதோ அச் சட்டம் அதன் செயல்பாட்டைக் கட்டுப்படுத்தும்.

(6) சலுகைகள் : கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் அரசிடமிருந்து சில சலுகைகள் பெறுகின்றன. முத்திரைவரி, பதிவுக் கட்டணம் இவற்றிற்கு அவை உட்படா. வருமான வரியிலிருந்து முழுமையாகவோ பகுதியாகவோ விலக்குப்பெறும் சலுகையும் அவற்றிற்குண்டு.

இவை போன்ற சலுகைகளை நிறுமங்கள் பெறுவதில்லை. மாறாக அவை கடுமையான அரசுக் கட்டுப்பாட்டுக்கு ஆளாகின்றன.

(7) பகிர்வு நீதி (Distributive justice) : நிறுமத்தில் பங்கு வாரியாக இலாபம் பிரித்துக் கொடுக்கப்படுகிறது. உறுப்பினர் பெறும் பங்கு ஆதாயம் அவர் கொண்டுள்ள பங்கு எண்ணிக்கையைப் பொறுத்திருக்கும்.

ஆனால், கூட்டுறவுச் சங்கம் உறுப்பினர்கள் தன்னுடன் செய்த தொழில் அளவு விகிதத்தில் உபரி இலாபத்தைப் பகிர்ந்து கொடுக்கிறது. எனவே, ஒரு உறுப்பினர்பெறும் மேலூதியம் (bonus) அவர் கொண்டுள்ள பங்குகளின் எண்ணிக்கையைப் பொறுத்திருக்காது, அவர் எந்த அளவுக்குச் சங்கத்தைப் பயன்படுத்திக் கொண்டார் — எந்த அளவுக்குச் சங்கத்தில் உண்மையான ஈடுபாடு கொண்டிருந்தார் — என்பதைப் பொறுத்திருக்கும்.

கூட்டுறவு அமைப்பு வகைகள்

கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் தாம் புரியும் சேவைக்குத் தக்கவாறு பலவகையாகப் பகுக்கப்படுகின்றன. அவைகளாவன :

(1) நுகர்வோர் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள்.

(2) உற்பத்தியாளர் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள்.

(3) கூட்டுறவு விற்பனைச் சங்கங்கள்.

(4) கூட்டுறவு நாணயச் சங்கங்கள்.

(5) கூட்டுறவு வேளாண்மைச் சங்கங்கள்.

(6) கூட்டுறவு வீட்டுவசதிச் சங்கங்கள்.

(7) கூட்டுறவுக் காப்புறுதிச் சங்கங்கள்.

கூட்டுறவுச் சங்கங்களின் வகைகள் நாட்டுக்கு நாடு வேறு படுகின்றன. மேலே குறிப்பிட்டுள்ளவை தவிர வேறுசில வகை களும் உண்டு. காலம் செல்லச் செல்ல புதிய புதிய துறைகளில் கூட்டுறவு அமைப்புக்கள் எழுகின்றன. இது ஒன்றே சான்று கூட்டுறவு தத்துவம் அங்கிங்கெனுதபடி எங்கும் பொருத்தமானது என்ற கூற்றுக்கு.

நுகர்வோர் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் *(Consumers' Cooperative Societies) :* நுகர்வோர் கூட்டுறவுச் சங்கங்களில் பெருவழக்கில் இருப்பவையும் தலையாயவையும் நுகர்வோர் கூட்டுறவுப் பண்டக சாலைகளேயாகும் (Consumers' Cooperative Stores). கூட்டுறவு நிலையங்களில் மிகவும் தொன்மை வாய்ந்தவை இவையே. 1844-ல் இங்கிலாந்தில் இலண்டன் மாநகரில் இராக்டேல் முன்னேடிகள் (Rochdale Pioneers) தோற்றுவித்த நுகர்வோர் கூட்டுறவுப் பண்டக சாலையே முதன்முதலாகத் தோன்றிய கூட்டுறவுச் சங்கமாகும். அது இராக்டேல் முன்னேடிகள் நேர்மைச் சங்கம் (Rochdale Pioneers Equitable Society) எனும் பெயரில் தொடங்கப் பெற்றது. இச் சிறிய துவக்கம் பேரியக்க மாக வளர்ந்துள்ள இன்றைய நிலையிலும், கூட்டுறவுப் பண்டக சாலைகள் அன்று இராக்டேல் முன்னேடிகள் வகுத்த தத்துவங் களையே இன்றும் சமயநெறிகளைப் போலப் பற்றுறுதியோடு பின்பற்றுகின்றன. அத் தத்துவங்களாவன :

(i) தடையிலா (திறப்பு) உறுப்பினராகுந்தன்மை (open membership);

(ii) மக்களாட்சிமுறைக் கட்டுப்பாடு ;

(iii) முதல்மீது சொற்ப வட்டி (இதைப் பங்கு ஆதாயம் என்றும் கூறுவர்);

(iv) ரொக்க விற்பனை;

(v) நிலவர விலைக்கு (market price) விற்பனை; (நிலவர விலையைக் காட்டிலும் நியாய இலாபம் கூடிய விலைக்கு விற்பதுவே சரி எனும் கருத்து இப்பொழுது மேலோங்கி வருகிறது);

(vi) உறுப்பினர் வாங்கிய பொருள்தொகை மீது தள்ளுபடி (rebate) என்ற உருவத்தில் உபரி இலாபத்தை உறுப்பினரிடையே பகிர்ந்து வழங்கல்.

இத் தத்துவங்களை 'வழங்கல்துறைகள்' எனும் அத்தியாயத்தில் விரிவாக ஆராய்வோம். இனி இவ்வகை நிலையங்களின் இலக்கணம், நோக்கு இவற்றைக் காண்போம்.

இலக்கணமும் நோக்கும்: சரக்கு வழங்கல்(distribution) துறையிலிருந்து பெருமளவில் அதில் ஈடுபட்டுள்ள இடையீட்டாளரைக் களைய வேண்டும் என்ற எழுச்சி பரவலாகவும் ஆழமாகவும் அண்மையில் எழுந்துள்ளது. இடையீட்டாளர்கள் இன்றியமையாத சேவைகள் ஏதும் செய்வதில்லையாதலாலும் அவர்கள் தாங்கள் பெற விழையும் இலாபத்தைச் சரக்குகள் மீது வைத்து அவற்றின் விலையை உயர்த்துவதாலும், அவர்களில் பலர் மக்களுக்குத் தீங்கு நேரக்கூடிய பல வழிகளில் ஈடுபடுவதாலும், இந்த எழுச்சி பிறந்தது. இடையீட்டாளர் செயல்களால் முதலில் தாக்கப்பட்டவர்கள் நுகர்வோரே. நுகர்வோரிடையே தோன்றிய இந்த எழுச்சி நுகர்வோர் கூட்டுறவுப் பண்டசாலையாக வடிவெடுத்தது. அவ்வப்பொழுது இடையீட்டாளர்கள் செயல்களால் சரக்குகள் கிடைப்பதருமையாக ஆகும்பொழுது இந்த உணர்வு ஊக்கம் பெற்றுக் கூட்டுறவுப் பண்டசாலைகள் பெரும் எண்ணிக்கையில் தோன்ற வழிகோலியது. மேலும் உணவுப்பொருள் பங்கீடு காலத்தில் இச் சங்கங்கள் மக்கள் கவனத்தை வெகுவாகக் கவர்ந்து நாளொரு மேனியும் பொழுதொரு வண்ணமுமாக வளர்ந்தன. இந்த உணர்வு உற்பத்தியாளர்களிடமும் பிறக்காமலில்லை. அதன் விளைவுதான் 'உற்பத்தியாளர் சில்லறை வாணிக நிலையங்கள்' (Manufacturer's Retail Stores).

எனவே, இடையீட்டாளர்களைக் களைந்து உற்பத்தியாளருக்கும் தமக்கும் நேரடித் தொடர்பு ஏற்படுத்திக்கொண்டு, இடையீட்டாளர்களின் சமூக விரோதச் செயல்களிலிருந்து உய்வு பெற வேண்டும் என நுகர்வோர் செய்யும் முயற்சியின் எதிரொலியே கூட்டுறவுப் பண்டகசாலை. 'மொத்தமாக வாங்குவதால் எழும் சிக்கனத்தையும் கூட்டாக விற்பனை செய்வதால் எழும் இலாபத்தையும் பெறும் நோக்கோடு ஆள்கள் ஒன்றுகச் சேருவதே' நுகர்வோர் கூட்டுறவுப்பண்டசாலை என ஸ்டீபன்சன் (Stephenson) இயம்புகிறுர். கூட்டுறவுப் பண்டசாலை வழங்கல் துறையில் ஈடுபட்டுள்ள ஒரு சில்லறை வாணிக நிலையமாகும். நுகர்வோராகிய தமது உறுப்பினருக்குத் தேவையான நுகர்வோர் சரக்குகளை அந்தந்தப் பருவங்களில் பெரிய அளவில் மொத்த விலைக்கு (wholesale price) வாங்கி, நியாயமான விலைக்கு (நியாய இலாபம் கூடிய விலைக்கு) உறுப்பினருக்கும் வெளியாருக்கும் விற்பது

அதன் தலையாய நோக்கம். அதன் உரிமையாளர்கள், அதை நிருவகிப்பவர்கள், கட்டி ஆளுபவர்கள் அனைவரும் அதன் உறுப்பினர்களே. நயமான பொருள்களைச் சரியாக நிறுத்தோ அளந்தோ தருவது, கலப்படமில்லாத தூய சரக்குகளைப் பெற்று, அளிப்பது, பங்கீடு, கிடைப்பருமை நிலை (scarcity) போன்ற நேரங்களில் நெருக்கடி மேலும் அதிகமாகும் வகையில் கள்ள வாணிகம், பதுக்கல் போன்ற தீய வழிகளில் ஈடுபடாது, உறுப்பினருடைய தேவையை நிறைவேற்றத்தக்க முயற்சிகள் எடுப்பது, இலாப நோக்கே இல்லாமல் உறுப்பினர் நலன் ஒன்றையே தமது உயிர் மூச்சாகக் கொண்டு பாடுபடுவது, ஒதுக்கீடுகள், பங்கு - முதல் மீது சொற்ப வட்டி ஆகியவைபோக எஞ்சிநிற்கும் உபரி இலாபத்தை உறுப்பினர் அந்த ஆண்டு தம்மிடமிருந்து வாங்கிய சரக்கின் மொத்த மதிப்பு விகிதத்தில் மேலூதியம் என்ற பெயரில் பகிர்ந்தளிப்பது ஆகியவை இவற்றின் பிற நோக்கங்களாகும். பிற சில்லறை வாணிக நிலையங்களுக்கும் இதற்கும் உள்ள மற்றொரு வேறுபாடு நுகர்வோரே இங்கு உரிமையாளராகவும் நிருவாகியாகவும் வாடிக்கையாளராகவும் இருக்கின்றனர். எனவே, இதில் நிருவாகச் செலவுகளும் குறைவு. குறைந்த ஊதியத்தில் ஓரிரு பணியாளர்களை [நிருவாகர், விற்பனைத் துணைஞர் (Shop Assistants) போன்றோரை] அமர்த்தினால் போதுமானது. கொடுப்புச், செலவு (delivery expenses), விளம்பரச் செலவு போன்றவை இங்கு இல்லை. உறுப்பினர்களாயினும் வெளியாட்களாயினும் விற்பனை ரொக்க அடிப்படையிலேயே என்ற உறுதியான கொள்கையைக் கடைப்பிடிப்பதால் சில செலவுகளும் குறைகின்றன; வாராக்கடன் எனும் இழப்பும் எழுவதில்லை. எனவே, உறுப்பினர் பெறும் மேலூதியம் பெயரளவினதாக இல்லாமல் கணிசமான தொகையாக இருக்கிறது. இடையீட்டாளருக்குச் செல்லும் சேவைக்கு மீறிய இலாபம், இந்த அமைப்பின் பயனாக நுகர்வோரை வந்தடைகிறது. இவையனைத்தின் பயனாக உறுப்பினரின் பொருளாதாரநிலை மேம்பாடு அடைகிறது. பெரும்பாலும் ஏழை எளியவர்களும் சொற்ப வருவாய் ஈட்டுபவர்களும் இச்சங்கத்தை அமைப்பர். சில நேரங்களில் செல்வரும் இத்தகைய சங்கத்தில் உறுப்பினராக இருப்பர். ஒரு குறிப்பிட்ட நல ஒருமை இருப்பவர்களுக்காக அமைக்கப்படும் சங்கத்தில் வேறுபட்ட ஆள்கள் உறுப்பினராக ஏற்றுக்கொள்ளப்படார். பெரும்பாலும் ரொக்க விற்பனையே இந் நிலையங்களில் பெருவழக்காக இருப்பினும், சிலவற்றில் உறுப்பினருக்கு மட்டும் குறிப்பிட்ட அடிப்படையில் கடனாக விற்கின்றனர்.

சமுதாயக் கோணத்திலிருந்து பார்த்தால் இவற்றின் அரிய பயன் தெள்ளிதின் விளங்கும். இடையீட்டாளர்களின் பேராசைச் செயல்களிலிருந்து ஏழை எளியவர்களுக்கு விடிவு, அவர்களின் பொருளாதார நிலை மேம்பட்டு வாங்குதிறன் (purchasing power) உயர்வடைதல், பொருளாதார நீதி, நேர்மையான செல்வப் பகிர்வு ஆகிய அடிப்படைகளைக் கொண்ட சோசலிச சமுதாயம் உருவாக வழிகோலுதல், மக்களாட்சித் தத்துவத்தில் மக்களுக்கு ஈடுபாடும் பயிற்சியும் அதிகரித்தல், உற்பத்தியாளர், நுகர்வோரிடையே தோன்றும் நேரடி 'உறவின் விளைவாக 'நுகர்வோர் நோக்கிய உற்பத்தி' (Consumer-oriented Production) இயல்பு உருவாதல் ஆகியவை இந்த அமைப்பினின்றும் எழும் பெரும் பயன்களாம்.

நுகர்வோர் கூட்டுறவுப் பண்டசாலைகளை விற்பனைக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் என்ற வகையில் சேர்ப்பவர்களும் உண்டு. நுகர்வோர் கூட்டுறவுப் பண்டசாலைகள் தமது உறுப்பினராகிய நுகர்வோரை, முதலாளித்துவ சில்லறை வாணிகர் பிடியிலிருந்து மீட்பது தெளிபு. ஆயினும், இப் பண்டசாலைகள் தமக்குத் தேவையான சரக்குகளை முதலாளித்துவ மொத்த வாணிக அமைப்புக்களிடமிருந்துதானே பெறவேண்டிய நிலை இருக்கிறது. முதலாளித்துவமுறை இன்னல்களிலிருந்து இன்னும் முழு உய்வு பெற இயலவில்லையே! இந்த உணர்வுதான் கூட்டுறவு மொத்தச் சங்கங்கள் (The Wholesale Cooperative Society) எழக் காரணமாயிருந்தது. எனவே, அருகாமையிலுள்ள கூட்டுறவுப் பண்டசாலைகள் உறுப்பினர் என்ற நிலையில் இணைந்து மைய மொத்தச் சங்கங்களைத் தோற்றுவிக்கின்றன. இவை மொத்த வாணிகம், இறக்குமதி, உற்பத்தி, வங்கிய வசதி அளித்தல், காப்புறுதி வசதி அளித்தல் போன்ற செயல்களில் ஈடுபடுகின்றன.

1966ஆம் ஆண்டு சூன் திங்களில் இந்திய அரசு ரூபாய் மதிப்பைக் குறைத்ததை அடுத்து, இன்றியமையாப் பொருள்களின் விலைகள் ஏறத் தொடங்கின. விலை ஏற்றத்தைத் தடுப்பதற்காகவும் இன்றியமையாப் பொருள்கள் தேவையான அளவில் கிடைக்குமாறு செய்வதற்காகவும் அரசு பல நடவடிக்கைகள் எடுத்தது. இச் சமயத்தில் அரசு ஆதரவோடு கூட்டுறவுத் துறையில் பல்பொருள் அங்காடி உருவத்தில் சிறப்பு அங்காடிகள் (Super Market) தோன்றின. தமிழ்நாட்டில் இதுபோன்று 12 அங்காடிகள் உள.

1970ஆம் ஆண்டு சூன் திங்கள் இறுதியில் இந்தியாவில் 14,000 பிரதம நுகர்வோர் கூட்டுறவுப் பண்டசாலைகளும், 387

நுகர்வோர் மையப் (மொத்த வாணிகப்) பண்டசாலைகளும், 14 மாநிலக் கூட்டுறவு நுகர்வோர் இணையங்களும் (State Co-operative Consumer Federations), தேசீயக் கூட்டுறவு நுகர்வோர் இணையம் (National Cooperative Consumer Federation) ஒன்றும் செயல்பட்டு வந்தன.

1972ஆம் ஆண்டு மார்ச் இறுதியில் தமிழ்நாட்டில் 1,498 பிரதம நுகர்வோர் கூட்டுறவுப் பண்டசாலைகளும், 31 நுகர்வோர் கூட்டுறவு மொத்த வாணிகப் பண்டசாலைகளும், 14 சிறப் பங்காடிகளும் (Super Markets) செயல்பட்டு வந்தன.

உற்பத்தியாளர் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் : (Producers' Cooperative Societies) :

இவை உற்பத்திச் செயல்களில் ஈடுபடுவதால் தொழில் முறைக் கூட்டுறவுகள் (Industrial Cooperatives) எனவும் அழைக்கப் படுவதுண்டு. நுகர்வோர் கூட்டுறவுப் பண்டசாலைகள் தொழி லாளர், நுகர்வோர் இவர்களின் பொருளாதார நிலையை உயர்த் தும் என்பதில் ஐயமில்லை. எனினும், அவர்கள் நிலை கணிசமாக உயரவேண்டுமானால் தாமே உற்பத்தியாளராக— உற்பத்தி நிலையங் களின் உரிமையாளராகவும், நிருவாகிகளாகவும் — ஏற்றம்பெற வேண்டும். உற்பத்திச் செயல்களில் ஈடுபட நிலைமுதல் (Fixed Capital), நடைமுதல் (Working Capitrl) என்ற பெயர்களில் பெருமளவு முதல் தேவைப்படும். மேலும் தேர்ச்சிபெற்ற தொழிலாளர்கள், கைதேர்ந்த நிருவாகிகள், செய்பொருள்களை விற்பனை செய்வதற்கான வசதிகள் இன்னபிற தேவை. தொழி லாளர்கள், கைவினைஞர் (Artisans), சிறுதொழில் செய்பவர்கள், குடிசைத்தொழில் செய்பவர்கள் இவ் வசதிகளைப் பெற்று உற்பத்தியகங்களைத் தோற்றுவிக்க இயலுமா ? இயலாது, இய லும். பிரிந்து நின்றால் இயலாது, ஒன்றுபட்டால் இயலும். எனவே, ஏழ்மை நிலையிலுள்ள இம் மக்கள் உற்பத்திச் செயலில் ஈடுபடக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் அமைத்தால் அவர்கள் நிலையும் உயரும், நாடும் பயன்பெறும்.

இத்தகைய சங்கங்களுக்கு உற்பத்தியாளர் கூட்டுறவு எனப் பெயர். பேரளவுத் தொழில்களை இவை ஏற்று நடத்தவியலாது. பெருமுதல் வேண்டாத சிற்றளவுத் தொழில், குடிசைத் தொழில், பெரிய அளவில் நடத்த இயலாத தொழில் இவற்றிற்கு இந்த அமைப்பு மிகப் பொருத்தமானது.

உற்பத்தியாளர் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் இருவகைப்படும்.

முதல்வகை : இந்த வகையைச் சேர்ந்த சங்கத்தில், உறுப்பினர் சங்கத்தின் பணியாளர் என்ற நிலையின்றித் தனித்தனியாக சரக்கு உற்பத்தி செய்து சங்கத்திற்கு அவற்றை ஒரு குறிப்பிட்ட விலைக்கு விற்பர். உற்பத்திக்குத் தேவையான கச்சாப் பொருள்கள், சாதனங்கள், சிறு கருவிகள் (tools), தொழில்நுட்ப வழிவுரை (technical guidance) இவற்றைச் சங்கம் வழங்கும். சில சங்கங்கள் தேவையான சாதனங்களை உறுப்பினர்களே பெற்றுக் கொள்வதற்கு வாடகைக் கொள்முறை (hire purchase) வசதி அளிக்கின்றன. உறுப்பினர் சங்கத்தின் பணியாளராக உற்பத்தித் தொழிலில் ஈடுபடுவதில்லை என்பது நோக்கற்பாலது. உறுப்பினரிடமிருந்து வாங்கிய சரக்குகளைச் சங்கம் நுகர்வோருக்கோ நுகர்வோர் பண்டசாலைக்கோ விற்றுவிடுகிறது. ஒதுக்கீடுகள், வட்டிபோக உபரி இலாபத்தை உறுப்பினரிடையே அவர்கள் தந்த சரக்குகளின் மதிப்பு விகிதத்தில் பகிர்ந்தளிக்கிறது.

இரண்டாம் வகை : தொழிலாளர்களில் மிகவும் ஏழ்மை நிலையில் இருப்பவர்கள் — உற்பத்திக்கு வேண்டிய வசதிகள் அனைத்தும் சங்கங்கள் அளித்தாலும் தனியாக உற்பத்தி செய்ய இயலாதவர்கள் — இது போன்ற சங்கங்களை அமைப்பர். அவற்றின் பணியாளர்கள் என்ற நிலையில் அவர்கள் உற்பத்தியில் ஈடுபடுவர். தம் உழைப்புக்கேற்பக் கூலி பெறுவர். உற்பத்திக்குத் தேவையான கச்சாப் பொருள்கள், சாதனங்கள், பிற வசதிகளைச் சங்கங்களே அளிக்கும். உற்பத்தி செய்த பொருள்களை அச் சங்கம் உறுப்பினருக்கோ, நுகர்வோர் கூட்டுறவுப் பண்டசாலைகளுக்கோ வெளியாருக்கோ விற்கும். ஏற்படும் இலாபத்தைச் சங்க விதிகளுக்கேற்பப் பகிர்ந்தளிக்கும்.

சில சமயங்களில் நுகர்வோர் கூட்டுறவுப் பண்டசாலைகளும் உற்பத்தியாளர் கூட்டுறவுச் சங்கங்களில் உறுப்பினராக இருந்து அவை உற்பத்தி செய்யும் பொருள்களை வாங்கிக் கொள்கின்றன. இவ்வாறு கூட்டுறவுப் பண்டகசாலைகளும் உற்பத்தியாளர் சங்கங்களும் இணைந்து எழும் அமைப்பு இணை கூட்டாண்மைச் சங்கம் (Co-Partnership Society) எனப் பெயர்பெறும்.

இச் சங்கங்களின் நோக்கம் — உற்பத்தியாளர் சங்கங்களின் நோக்கங்களாவன :

(1) தொழிலாளர், கைவினைஞர் இவர்களின் பொருளாதார நிலையை உயர்த்துவது;

(2) உற்பத்தியில் ஈடுபட வாய்ப்பில்லாத நிலையில் வாளா விருக்கும் தொழிலாளர், கைவினைஞர் போன்றவர்களின் உழைப்பு நாட்டுக்குப் பயன்பட வழிகோலுவதும் அதன் மூலம் உற்பத்தி உயரத் துணை செய்வதும்;

(3) உற்பத்தி செய்யப்படும் சரக்குகளின் தரத்தை உயர்த்துவது, விலை குறையப் பாடுபடுவது;

(4) நம் பொருளாதாரத்தை உற்ற பிணிகளான வேலை யின்மை, வேலைக் குறைவு (under employment) இவற்றைப் போக்கப் பாடுபடுவது.

நன்மைகள் : (1) கூட்டுறவுமுறை உற்பத்தியின் பயனாக இச் சங்கங்களில் உறுப்பினராகவுள்ள தொழிலாளர்கள் பேரளவு உற்பத்திக்கே உரிய சில சிக்கனங்களைப் பெறுகின்றனர். கச்சாப் பொருள்களை மொத்தமாக வாங்குவதாலும், உற்பத்தி செய்த சரக்குகளை மையமுறையில் (centralised) விற்பதாலும், உறுப்பினர் இந்த சிக்கனங்களைப் பெறமுடிகிறது.

(2) சங்கம் பெறும் இலாபம் முழுவதும் உறுப்பினரைச் சேருவதால் அவர்கள் அக்கறையாகவும் உற்சாகத்தோடும் செயல் படுவர்.

(3) கைவினைகளில் தொன்றுதொட்டு ஈடுபட்டுள்ளவர் களின் வாழ்க்கைக்கு வழிகாட்டியாக இச் சங்கங்கள் மிளிரு கின்றன.

(4) பேரளவுத் தொழில் நிலையங்களிடையே சிறு தொழில் களும் தழைத்தோங்கும் வண்ணம் அவற்றின் உற்பத்தித் திறன், போட்டித் திறன் இவற்றைப் பெருக்குகிறது.

விழுமிய நோக்கங்கள், அரிய நன்மைகள் பல பெற்றிருப் பினும் இச் சங்கங்கள் மெச்சத்தக்க அளவு வெற்றி பெறுமல் இருப்பது வருந்தத்தக்கதாகும். சில சங்கங்கள் அவசியம் பேண வேண்டிய அரசியல், சமய நடுநிலைமைத் தன்மையைப் புறக் கணிப்பதாலும், வலிமைக்கு மீறிய அளவு தொழில் செய்வ தாலும், சீரிய நிருவாகத்தின் இன்றியமையாமையை உணரா திருப்பதாலும் வீழ்ச்சியுறுகின்றன. வெற்றிக்குத் துணைசெய்ய வல்ல நிதிவசதி, போக்குவரத்து வசதி, விற்பனைத்திறம், உற்பத்தி மேன்மை இவற்றைப் பெருக்க வழி செய்துகொண்டு உறுப்பி னர்கள் உண்மையாகவும் ஈடுபாட்டுடனும் உழைத்தால் இச் சங்கங்கள் வெற்றி பெறுவது திண்ணம். கூட்டுறவு வளர்ச்சிக்கு

அரசு அயராது நல்கும் ஆதரவையும் நன்கு பயன்படுத்திக் கொள்வது அறிவுடைமை. இவற்றை நன்கு பயன்படுத்திக் கொண்டால் உறுப்பினர் பொருளாதார மேம்பாடு பெறுவ தோடு, சமுதாயத்தில் மிடுக்காக, மனநிறைவோடு வாழலாம்.

கூட்டுறவு விற்பனைச் சங்கங்கள் (Cooperative Marketing Societies)

உழவர்களோ சிறு உற்பத்தியாளர்களோ கைவினைஞர்களோ ஒன்றுகூடி கூட்டுறவு விற்பனைச் சங்கங்கள் அமைக்கலாம். உழவர் அமைப்பவை 'வேளாண்மைக் கூட்டுறவு' (Agricultural Co-operatives) எனவும், ஏனையர் அமைப்பவை 'வேளாண்மையல்லாத விற்பனைக் கூட்டுறவு' (Non-Agricultural Marketing Cooperatives) எனவும் பெயர்பெறும். நுகர்வோர் கூட்டுறவுப் பண்டசாலைகளை சில நூலாசிரியர் இரண்டாவது வகையில் — விற்பனைக் கூட்டுறவு என்ற வரிசையில் — சேர்ப்பர்.

விற்பனைச் சங்கங்கள் அமைப்பவர்களும் உற்பத்தியாளர்களே. இருப்பினும், இவைகட்கும் உற்பத்தியாளர் கூட்டுறவுக்கும் (Producers' Cooperatives) வேறுபாடு உண்டு. உற்பத்தியாளர் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் உற்பத்தி, விற்பனை ஆகிய இருவினை களிலும் தங்கள் உறுப்பினர் கூட்டுறவுப் பயன் பெறுமாறு செய்கின்றன; இவ்விரு வினைகளிலும் உறுப்பினர் தற்சாராது, சங்கத்தின் உதவிநாடி இருப்பர்; உற்பத்திக்குத் தேவையான கச்சாப் பொருள்கள், சாதனம் இவற்றைச் சங்கம் தன் செலவில் அளிக்கிறது; சுருங்கக் கூறின் உற்பத்தி, விற்பனை இவ்விரண்டும் சங்கத்தின் பொறுப்பாகும். மாறாக, விற்பனைச் சங்கங்கள் தற்சார்ந்த (Independent) உற்பத்தியாளர்களால் அமைக்கப் படுபவை. உற்பத்தி உறுப்பினர் பொறுப்பு. சங்கம் உற்பத்தியில் பெரும்பாலும் தலையிடுவதுமில்லை, உதவி புரிவதுமில்லை. சில நேரங்களில், குறிப்பாக வேளாண்மைக் கூட்டுறவில், சங்கம் கச்சாப் பொருள், உரம், சாதனங்கள், அன்றாட வாழ்க்கைக்குத் தேவையான நுகர்வோர் பொருள்கள்கூட பெற்றுத் தருகின்றன. ஆனால், தங்கள் செலவிலல்ல, உறுப்பினர் கணக்கில். ஆயினும் இவற்றின் முழுமுதல் நோக்கம் உறுப்பினர் தங்கள் பொறுப்பில் உற்பத்தி செய்து தரும் விளைபொருள் (Produce) அல்லது சரக்கு களைச் சிறந்த முறையில் விற்பனைசெய்து நல்லவிலை பெற்றுத் தருவதே. இவற்றின் உறுப்பினர் உற்பத்தியைத் தனித்தனியாக வும் விற்பனையைக் கூட்டுறவு மூலமாக இணைந்தும் செய்கின்றனர்.

இன்றைய உலகில் விற்பனை எளிய செயல் அல்ல. சிக்கல் பல கொண்டது. விற்பனை செய்யுமுன் முன்னேற்பாடுகள் பல

செய்யவேண்டியதாயுள்ளது. உற்பத்தியாளரிடமிருந்து சரக்கு களைப் பெற்று ஒன்றுதிரட்டுதல், வகைப்படுத்தல், தரப்படுத்தல், சிப்பக் கட்டுமம் செய்தல், பாதுகாத்து வைத்தல், விளம்பரம் செய்தல், சந்தையின் நிலவரம் அறிந்துகொண்டு வருதல், விலை யைப் பாதிக்கக்கூடிய காரணிகளில் (வேட்பு, அளிப்பு இவைகளில்) மாற்றங்கள் ஏற்படுகின்றனவா — ஏற்பட வாய்ப்புள்ளதா என ஆராய்தல் ஆகியவை விற்பனைக்கு முன் செய்ய வேண்டிய முன்னேற்பாடு நடவடிக்கைகள். சுருங்கக் கூறின் செய்வன செய்து காலமறிந்து விற்க வேண்டும்; அவசரப்பட்டு விற்கக் கூடாது; வாங்குவோர் தவறான எடை, தப்புக் கணக்கு ஆகிய தீய வழி களில் தம்மை வஞ்சிக்காதவாறு பார்த்துக்கொள்ள வேண்டும். உழவர், சிறு உற்பத்தியாளர், கைவினைஞர் இவர்கள் பிரிந்து இருந்தால் இவையனைத்தும் செய்ய இயலுமா ? இயலாது என்பது கண்கூடு; இவற்றிற்குத் தேவையான பண வசதி, கல்வியறிவு, நுட்பத் திறன் ஆகியவை அவர்களிடம் இல்லை. எனவே, இச் செயல்கள் அனைத்தும் அவர்கள் சார்பாகச் செய்யவும், இடை யீட்டாளர்களின் தீய செயல்களிலிருந்து அவர்களைக் காக்கவும், அவர்களுடைய சரக்குகளுக்கு நிலையானதும் ஒருக்கமானதுமான (ready) சந்தையை உருவாக்கித்தரவும், நல்ல விலை பெற்றுத் தரவும் விற்பனைக் கூட்டுறவு பேருதவியாக இருக்கிறது.

உறுப்பினர்களிடமிருந்து சரக்கைப் பெற்று விற்பனை செய் வதில், விற்பனைக் கூட்டுறவு இருவிதமான செயல் முறையைப் பின்பற்றலாம். உறுப்பினர்களிடமிருந்து சரக்கை முன்பே முடிவு செய்யப்பட்ட விலைக்கு வாங்கி, தனது உசிதம்போல நல்ல விலை வரும்போது விற்கலாம். சரக்கை வாங்கிய விநாடியிலிருந்து அதன் உரிமை சங்கத்தை அடைவதால் சரக்கிற்கு நேரும் இழப்புகளுக்குச் சங்கமே பொறுப்பு. விற்பதில் ஏற்படும் நட்டம் அச் சங்கத்தையே சேரும். இரண்டாம் வகைச் செயல்முறையில், உறுப்பினர் சரக்கைச் சங்கம் விலைக்கு வாங்கிக் கொள்ளாமல், அவற்றை விற்றுத் தரும் 'கழிவு முகவராகவே' (Commission Agent) பணி புரியும். கழிவு முகவர் என்ற தகுதியில் உறுப்பினரிடமிருந்து சரக்கைப் பெற்றாலும், உறுப்பினர் நலங்கருதி அவற்றை வகைப் படுத்தி, தரப்படுத்தி, சிப்பக் கட்டுமம் செய்து விற்பனைக்கு ஒருக்கமாக (ready) வைத்திருக்கும். சரக்கு விற்கும்வரை உறுப்பினர் பொறுத்திருக்க அவர்களது பொருளாதார நிலைமை இடந்தராதாகையால், சரக்கை ஏறத்தாழ மதிப்பிட்டு அதில் ஒரு பகுதியை உறுப்பினருக்கு முன்பணமாகத் தரும். நல்லவிலை வரும்போது சரக்கை விற்று விற்ற தொகையில் ஒவ்வொரு உறுப்பினருக்கும் சேரவேண்டிய தொகையைக் கணக்கிட்டு,

தனக்குச் சேரவேண்டிய கழிவு, முன்பணம் இவற்றைக் கழித்து மீதியை அந்தந்த உறுப்பினருக்குச் செலுத்தி விடும்.

விற்பனைக் கூட்டுறவு தரும் நன்மைகள் :

(1) உறுப்பினர் சரக்கைத் திரட்டி மையமாக விற்பதாலும், காலமறிந்து நிலவரமறிந்து விற்பதாலும், வகைப்படுத்தல் சிப்பக் கட்டுமம் போன்ற பல ஒருக்கங்களைச் செய்து அவற்றை விற்பனைக்கு ஆயத்தமாக வைப்பதாலும், இடையீட்டாளர்களை விற்பனைத் துறையிலிருந்து அகற்றுவதாலும், நல்ல விலைக்கு விற்க முடிகிறது.

(2) உறுப்பினருக்குப் பேரளவு விற்பனையால் எழும் சிக்கனங்களைப் பெற்றுத் தருவதோடு சரியான எடை, சரியான அளவை போன்ற நேர்மை வாணிகப் பழக்கங்கள் விளைக்கும் பயனும் அவர்களுக்குக் கிட்டுமாறு செய்கிறது.

(3) சில சங்கங்கள், குறிப்பாக வேளாண்மைக் கூட்டுறவு, விற்பனையில் மட்டுமின்றி உறுப்பினருக்குத் தேவையான உரம், கருவிகள், நுகர்வோர் பொருள் இன்னபிற பெற்றுத் தருவதிலும் உதவி புரிகின்றன. எனவே, உறுப்பினர் விளைக்கும் பொருள்களை விற்றுத் தருவனவாகவும் அவர்கட்குத் தேவைப்படும் பொருளை வாங்கித் தருவனவாகவும் பணிபுரிகின்றன. தவிர, இவ்விரு செயல்களில் மட்டுமன்றி வகைப்படுத்தல், சிப்பக் கட்டுமம்போன்ற வேறுபல பணிகளையும் அவை செய்வது மெச்சத் தகுந்தது மட்டுமல்ல மிகுபலன் அளிக்கக்கூடியதுமாகும்.

(4) நவீன விற்பனை நுட்பங்களைக் கையாளுவதன் வழியாக உறுப்பினர் சரக்குக்கு நிலையான, பரந்த, ஒருக்கமான சந்தையை உருவாக்கித் தருகின்றன.

(5) சரக்கு விற்குமுன்பே அதன் தோராய மதிப்பில் ஒரு பகுதியை உறுப்பினருக்கு முன்பணமாகத் தருவதால், அவர்கள் தங்கு தடையின்றி உற்பத்தியைத் தொடர்ந்து செய்ய இயலுகிறது. மேலும் பண நெருக்கடியைச் சமாளிக்க குறைந்த விலையாயினும் அவசரப்பட்டு விற்கவேண்டிய அவலநிலை உறுப்பினருக்கு இப்பொழுது இல்லை.

(6) இறுதியாக, தரமான சரக்கை நியாயமான விலைக்குக் கிடைக்கச் செய்வதன்மூலம் நுகர்வோருக்கு இவை ஆற்றும் அரிய பணியையும் மறக்கலாகாது.

1968-69ஆம் ஆண்டு இறுதியில் நமது நாட்டில் தேசிய வேளாண்மை விற்பனை இணையம் (National Agricultural Marketing Fedaration) ஒன்றும், 25 மாநில விற்பனை இணையங்களும், 163 மைய விற்பனைச் சங்கங்களும், 3,342 பிரதம விற்பனைச் சங்கங்களும் செயல்பட்டு வந்தன.

கூட்டுறவு நாணயச் சங்கம்

நம் நாட்டில் இத்தகைய சங்கங்களே முதன்முதலில் தோன்றின. ஏழை எளியவர்களும், சிறு உழவர், சிறு உற்பத்தியாளர், கைவினைஞர் போன்றோரும் வாணிக வங்கிகள், பிற நிதிநிலையங்களிடமிருந்து கடன் பெறுவது எளிதன்று. இந் நிலையங்கள் எதிர்பார்க்கும் பிணையங்கள் இவர்களிடமில்லையாதலாலும், இவற்றிடமிருந்து கடன்பெறச் செய்யவேண்டிய சடங்குகள் பலவாதலாலும், வேண்டும்பொழுது உடனடியாகக் கிடைப்பது அரிதாகையாலும், மேலும் இவை உற்பத்திச் செயல்களுக்கே கடன் தருவதைத் தமது அசையாக் கொள்கையாகக் கடைப்பிடித்து வருவதாலும் கல்லாத நாட்டுப்புற எளியவர்கள் ஏன் நகரிலுள்ள இத்தகைய மக்களுங்கூட, நிதிநிலையங்களை எட்டாக் கனியாக அண்மை ஆண்டுகள் வரை கருதிவந்தனர். வேளாண்மை, சிறு தொழில்கள் இவற்றை முந்துமைத் துறைகளாக (Priority Sectors) அரசு அறிவித்த பின்னர், குறிப்பாக இராச்சிய வங்கியையும் அதை அடுத்து 14 பெரும் வங்கிகளையும் அரசு நாட்டுடைமை ஆக்கிய பின்னர், இத் துறைகளுக்கும் ஏழை எளியவர்களுக்கும் கடன் வசதி அளிக்க வேண்டிய கடமையை வங்கிகளும், இவற்றிடமிருந்து உற்பத்தி, வாணிகச் செயல்களுக்காகக் கடன் பெறுவதற்குத் தமக்குள்ள உரிமையை மக்களும் உணர்ந்திருப்பது வரவேற்கத்தக்கது. இந்த எழுச்சி பிறப்பதற்குமுன், பிற்பட்ட பொருளாதார நிலையிலுள்ள ஏழை எளியவர், உழவர் போன்றோர் தமது தொழில் தேவைகளுக்கும் சொந்தத் தேவைகளுக்கும், வட்டிக்குக் கொடுப்பதையே தலையாய தொழிலாகக் கொண்டுள்ள வட்டிக் கடைக்காரர்களிடம் (Money ienders) கடன்பெற்று வந்தனர். கடனளிப்பதையே பரம்பரைத் தொழிலாகக் கொண்ட பல சாதிகளே உருவானதையும், இவர்கள் நாட்டுப் புறங்களில் மட்டுமல்ல நகரங்களிலும் ஏன் மாநகரங்களிலும் பெருகிவந்தனர் என்பதையும் நோக்குமிடத்து இவர்களிடமிருந்து கடன் பெறுவது எவ்வளவு பெருவழக்காக இருந்து வந்தது என்பதை அறியலாம். கடும்வட்டி, வட்டிக்கு வட்டி, கடன் தொகைக்கும் மிக அதிகமாகக் கடனுறுதிச் சீட்டு (Promissory Note) பெற்றுக்கொளல், இரக்கமற்ற வசூலிப்புமுறை போன்ற கடும் கண்டனத்துக்குரிய

தீயவழிகளை இவரில் பெரும்பான்மையோர் கடைப்பிடித்து வந்ததால், இவரிடம் அகப்பட்ட ஏழைகள், உழவர், தொழிலாளர், கைவினைஞர் போன்றோர் வடித்த கண்ணீர், பட்ட அல்லல் சொல்லில் அடங்காதது. ஒருமுறை இவர்களிடம் கடன் வாங்கியவர் என்றும் கடனாளியாக மாறியது வரலாறு காட்டும் உண்மை. குறிப்பாக நாட்டுப்புறங்களிலும் ஓரளவு நகர்ப்புறங்களிலும் மக்கள் பட்ட கடன்சுமை (Indebtedness) கடுநஞ்சுபோல் ஏறிவந்தது. இத் தீமைகளிலிருந்து மக்களை உய்விக்க, வட்டிக் கடைக்காரர்களின் கொடும் பிடியிலிருந்து அவர்களைக் காப்பாற்றக் கூட்டுறவு நாணயச் சங்கங்கள் தோன்றின.

இச் சங்கங்களை உழவர், கைவினைஞர், ஆலைத் தொழிலாளர்கள், ஊதியம் ஈட்டுவோர் (salary earners), சொற்ப வளமும் குறைந்த வருவாயுமுள்ள இன்னபிற மக்கள் ஒன்றுபட்டு பரஸ்பரக் கடன்வசதி பெறும்பொருட்டு அமைக்கலாம். இவற்றில் உறுப்பினராகச் சேருவோர் நுழைவுக் கட்டணமும் (Entrance Fee), பங்குத் தொகையும் செலுத்த வேண்டும். இவை அரசு, கூட்டுறவு மைய வங்கிகள் இவற்றிடமிருந்து கடனும் மானியமும் (grant) பெறுகின்றன. மேலும் இவை உறுப்பினரிடமிருந்தும் உறுப்பினரல்லாதவரிடமிருந்தும் வைப்புக்களை (Deposits) ஏற்றுக்கொள்ளுகின்றன. இவ்வாறு எழுப்பிய முதல் கொண்டு உறுப்பினருக்கு மட்டும் பெரும்பாலும் உற்பத்திச் செயல்களுக்காகக் குறுந்தவணைக்கடன் (Short term loans), இடைத் தவணைக்கடன் (Medium Term loans) இவற்றை நேரடியாகத் தருகின்றன. உறுப்பினர் தமது அசையாச் சொத்துக்களை அடைமானம் வைக்கவேண்டும் என்று வற்புறுத்தாது அவர்களது சொந்தப் பிணையம் (Personal Security) பேரிலும் வேறொருவர் அல்லது இருவரது பொறுப்புறுதிப் (Guarantee) பிணையம் பேரிலும் கடன் தரும். சொற்பமானதும் நியாயமானதுமான வட்டிக்கு எளிய பிணையங்கள் பேரில் கடன் தருவதும், அதைத் திருப்பிச் செலுத்துவதற்கு எளிய கட்டுப்பாடுகளை விதிப்பதும் இதன் மெச்சத்தக்க சிறப்புக்களாம். உறுப்பினருக்குக் கடன் வசதி அளிப்பதோடு அவர்களிடையே செட்டாக, சிக்கனமாக வாழும் பழக்கத்தையும் வளரச் செய்கிறது. உறுப்பினர்களில் சற்று ஏழ்மையாக உள்ளவர்கள் சிறுகடன் கோரிச் செய்யும் விண்ணப்பங்களுக்கு இச் சங்கங்கள் முதல் கவனம் செலுத்துவது வழக்கம்.

நாட்டுப் புறங்களில் உழவர், கைவினைஞர் போன்றோர் அமைக்கும் சங்கங்கள் 'கிராம நாணயச் சங்கங்கள்' (Rural Credit

Societies) என்றும், 'பிரதமச் சங்கங்கள்' (Primary Societies) எனவும் அழைக்கப் படுகின்றன. இவற்றுள் உழவர் அமைக்கும் சங்கம் 'வேளாண்மை நாணயச் சங்க'மெனவும் உழவரல்லாதவர் அமைக்கும் சங்கம் 'வேளாண்மையல்லாத நாணயச் சங்கம்' (Non-Agricultural Credit Society) எனவும் பெயர் பெறுகின்றன. நகரங்களிலுள்ள ஆலைத் தொழிலாளர், சிறு உற்பத்தியாளர், ஊதியம் ஈட்டுநர் போன்று சொற்பவளமுள்ளவர்கள் அமைக்கும் சங்கங்கள், 'நகர வங்கி' (Urban bank), 'தொழிலாளர் சங்கம்', 'ஊதியம் ஈட்டுநர் சங்கம்' எனப் பலவாறு அழைக்கப்படுகின்றன. இவற்றை 'வேளாண்மையல்லாத நாணயச் சங்கம்' என்ற வகையிலும் சேர்க்கலாம்.

பிரதம வேளாண்மை நாணயச் சங்கங்கள்

இவை நாட்டுப் புறங்களில் கிராம அளவில் செயல்படுகின்றன. ஜெர்மனி நாட்டில் தோன்றிய இரெய்பீசன் சங்கங்களை முன்மாதிரியாகக் கொண்டு இவை அமைக்கப்படுகின்றன. நுகர்வோர் கூட்டுறவில் இராக்டேல் சங்கம் முன்னோடியாக இருப்பதுபோல், கிராம நாணயக் கூட்டுறவில் இரெய்பீசன் சங்கம் (Raiffeisen Society) முன்னோடியாக இருக்கிறது. ஜெர்மன் நகரமொன்றில் மேயராக (Mayor) இருந்த இரெய்பீசன் என்பவர், நாட்டுப்புற மக்களைக் கடன்கொடுப்போரின் சுரண்டல் வழிகளிலிருந்து காப்பாற்ற நாட்டுப் புறங்களில் நாணயக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் அமைக்க வேண்டியதன் இன்றியமையாமையை முதன்முதலில் வலியுறுத்தியதால் அவை அவர்பெயரில் உருவாயின. நம் நாட்டிலும் இத்தகைய கூட்டுறவின் தேவையைத் தான் முதன்முதலாக அரசு (குறிப்பாகத் தமிழ்நாடு அரசு) உணர்ந்து அது எழ வழிவகை செய்தது. எனவே, இன்று தோன்றும் கிராம நாணயச் சங்கங்களும் இரெய்பீசன் அடிப்படையில் உருவாகின்றன. இவற்றில் அந்தந்தக் கிராமத்திலுள்ள உழவர்களும் மையக் கூட்டுறவு வங்கியும் ஏன், அரசுகூட பங்குகள் எடுத்து உறுப்பினராகலாம். உறுப்பினராக உள்ள மைய வங்கி, அரசு இவற்றின் பொறுப்பு வரையறுத்தது. நபர் - உறுப்பினரின் (Individual Members) பொறுப்பு வரையறுதது. இதன் காரணமாக, உறுப்பினர் சங்க நலனில் பெரும் அக்கறையும் ஈடுபாடும் காட்டுவதோடு, அச் சங்கமும் கணிசமான அளவு வெளியாள்களிடமிருந்து நிதிபெற ஏதுவாகிறது. ஏழை உழவர்களும் உறுப்பினராகும்வண்ணம் பங்குத்தொகை குறைவாக வைக்கப்பட்டுள்ளது. இவை உறுப்பினருக்கு மட்டுமே கடன்வசதி அளிக்கும். பெரும்பாலும் உரம், பூச்சிக்கொல்லி (Insecticide), விதை, உழவுச்

சாதனங்கள் போன்றவை வாங்குவதற்கு, அதாவது உற்பத்தி வினைகளுக்கு, இவை குறுந்தவணைக் கடனும் ஓரளவு இடைத் தவணைக் கடனும் வழங்கும். உற்பத்தி சாராத காரியங்களுக்குப் பொதுவாக இவை கடனளிப்பதில்லை.

1968-69 ஆம் ஆண்டு இறுதியில் நமது நாட்டில் 1,67,760 பிரதம வேளாண்மை நாணயச் சங்கங்கள் பணிபுரிந்து வந்தன. இவற்றின் உறுப்பினர் எண்ணிக்கை ஏறத்தாழ 2.9 கோடி. இவற்றால் ஏறத்தாழ 93 சதவிகிதம் கிராமங்களுக்கும், 34 சத விகிதம் மக்களுக்கும் பயன்கிட்டி வந்தன.

நகர வங்கி

நகர நாணயச் சங்கம், ஊதியம் ஈட்டுநர் சங்கம் எனப் பலவாறு இது அழைக்கப்படுகிறது. சிறு வாணிகர், சிறு உற்பத்தி யாளர், தொழிலாளர், நடுத்தர வகுப்பைச் சார்ந்த மக்கள் போன்றோர் இவற்றை அமைக்கின்றனர். இதன் பங்குத்தொகை பிரதமக் கூட்டுறவுச் சங்கத்திலிருப்பதைக் காட்டிலும் சற்று உயர்வாக இருக்கும்; ஆயினும் பங்குத்தொகையை எளிய தவணை களில் செலுத்தும் வசதி இங்குண்டு. மேலும் கடன்மீதான வட்டியும் இங்கு சற்று அதிகம். உறுப்பினர் பொறுப்பு வரை யறுத்ததாக இருக்கலாம். உறுப்பினர், வெளியார் இவர் களிடமிருந்து வைப்பு (Deposit) ஏற்றுக் கொள்கிறது. மேல் வரைப்பற்று (Overdraft), ரொக்கக்கடன் (Cash Credit), வட்டம் தள்ளி மாற்றுச்சீட்டு பெறுதல் (Discounting of bills of exchange) போன்ற பலவகைக் கடன் வசதிகளை உறுப்பினருக்கு அளிக்கிறது. நகர வங்கிகள் ஜெர்மனியில் தோன்றிய ஷ்யூல் - டெலிட்ஸ் (Schulze-Delitsz) சங்கங்களை முன்மாதிரியாகக் கொண்டு பெரும் பாலும் எழுகின்றன. ஜெர்மனி நாட்டில் நகரக் கூட்டுறவு சங்கங்கள் அமைக்க ஆலோசனை கொடுத்தவர் ஷ்யூல் (Schulze) என்பவர்; எனவே, நகரங்களில் தோன்றும் நாணயக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் அவர் பெயர்தாங்கி அவருக்குச் சிறப்புச் செய்கின்றன.

பிரதமச் சங்கங்களுக்கு நிதி உதவி அளிக்கவும் அவற்றை மேற்பார்வை செய்யவும் மாவட்ட அளவில் மையக் கூட்டுறவு வங்கியும் (Cooperative Central Bank), மாநில அளவில் மாநிலக் கூட்டுறவு வங்கியும் (State Cooperative Bank) அமைக்கப்படு கின்றன. மையக் கூட்டுறவு வங்கியில் பிரதமச் சங்கங்களும் பிற நபரும் உறுப்பினராக இருப்பர். வாணிக வங்கிகள் புரியும் சேவைகள் அனைத்தும் இது செய்யும். பொதுமக்களிடமிருந்து

வைப்புக்களை ஏற்றுக்கொள்ளும்; காசோலை (Cheque), மாற்றுச் சீட்டு முதலியவற்றை வசூலிக்கும்; பணம் அனுப்பீட்டு (Remittance) வசதிகள் செய்யும்; நபர் - உறுப்பினருக்கும், பிரதமச்சங்க - உறுப்பினருக்கும் கடன்வசதி அளிக்கும். இது மாநிலக் கூட்டுறவு வங்கியிடமிருந்து அவ்வப்பொழுது கடன் பெறும்.

ஒவ்வொரு மாநிலத்திலும் உள்ள கூட்டுறவு அமைப்பின் உச்சநிலையமாக அதன் தலைநகரில் மாநிலக் கூட்டுறவு வங்கி செயல்படுகிறது. பிரதமச் சங்கங்களும் கூட்டுறவு மைய வங்கி களும் இதில் உறுப்பினராக இருப்பர். ஆயினும், தமிழ்நாடு மாநிலக் கூட்டுறவு வங்கியில் கூட்டுறவு மைய வங்கிகள் மட்டுமே உறுப்பினராகச் சேரலாம். உறுப்பினருக்குப் பங்குகள் அளித்து முதல் திரட்டுவதோடு பொதுமக்களிடமிருந்து வைப்புக்களும், இந்திய ரிசர்வு வங்கியிடமிருந்து கடனுதவியும் இது பெறுகிறது. வாணிக வங்கிகளைப்போல வங்கியத்தொழில் செய்வதோடு, மைய கூட்டுறவு வங்கிகளுக்குக் கடன் வசதியளிக்கும் பொறுப்பையும் அவற்றை மேற்பார்வை செய்தல் ஒருங்கிணைத்தல் போன்ற பொறுப்புக்களையும் ஏற்றுக் கொள்கிறது. இறுதியாக, அந்த மாநிலத்திலுள்ள கூட்டுறவு அமைப்புக்கு ரிசர்வு வங்கி அளிக்கும் கடன் வசதிக்கு இது வாய்க்காலாகப் பயன்படுகிறது.

வேளாண்மைக்கு நெடுந்தவணைக் கடன் வழங்குவதற்காக உழவரை உறுப்பினராகக் கொண்ட பிரதம நிலவள வங்கிகளும் (Primary Land Development Banks), மாநில அளவில் மைய நிலவள வங்கியும் (Central Land Development Bank) பணி புரி கின்றன. மைய நிலவள வங்கியில் பிரதம நிலவள வங்கிகளும் சில நபர்களும் உறுப்பினராக இருப்பர்.

கூட்டுறவு விவசாயச் சங்கங்கள் (Cooperative Farming Societies)

நில உடைமையுள்ள விவசாயிகளும் சொந்த நிலமில்லாமல் பிறர் நிலத்தில் சாகுபடி செய்யும் உழவர்களும் இச் சங்கம் அமைப்பர். வேளாண்மைக் கூட்டுறவு எனவும் இவற்றை அழைக் கலாம். விவசாயம் தலையாய தொழிலாக உடைய நாடுகளில் இவை பெருவாரியாகத் தோன்றுவது இயல்பு. எனவே, நம் நாட்டிலும் இவற்றின் முக்கியத்துவத்தை உணர்ந்து பெரும் எண்ணிக்கையில் இச் சங்கங்களை அமைத்து வருகிறோம். நமது நாடு விவசாயத்தைப் பெருமளவு சார்ந்திருக்கிறது என்பது மட்டு மல்ல, நமது விவசாயம் இன்னும் பின்தங்கிய நிலையில் இருப்பது

வும், அதை மேம்படுத்தி விளையுளைப் பெருக்கவேண்டிய தேவையும் கூட்டுறவு விவசாயச் சங்கங்களின் இன்றியமையாமையைப் பன்மடங்கு பெருக்கிக் காட்டுகின்றன. சிதைந்து கூறுபட்டுச் சிதறிய துண்டுகளாக நமது விவசாயிகளிடமுள்ள நிலங்களைத் தொகுத்தால்தான் வளர்ந்துவரும் விஞ்ஞானம் தொழில் நுணுக்கம் இவை படைக்கும் சக்திகளையும் முறைகளையும் புகுத்தி நமது வேளாண்மை உற்பத்தியைப் பெருக்க இயலும். கடன் வசதி, விற்பனை இவ்விரண்டு துறைகளிலும் கூட்டுறவு விவசாயிகளுக்கு ஆற்றிவரும் அரிய பணியை நாம் அறிவோம். அதன் பணியும் பயனும் முழுமைத்துவம் பெறவேண்டுமானால் விவசாய உற்பத்தியிலும் — சாகுபடியிலும் — கூட்டுறவு பெருந்தொண்டு புரிய வழிவகை செய்தல் வேண்டும்.

நோக்கங்கள் — கூட்டுறவு விவசாயச் சங்கங்களின் நோக்கமாவன:

(i) பேரளவாகவும் விஞ்ஞான முறைப்படியும் வேளாண்மை நடைபெற வழி செய்து அதன் பயனைச் சிறு விவசாயிகளும் உழவரும் பெறுமாறு செய்தல்.

(ii) விவசாயிகளிடையே கூறுபட்டு சிதறிய துண்டுகளாகவுள்ள நிலத்தைத் தொகுத்து, அளவிலும் முறையிலும் வேளாண்மையின் தரத்தை உயர்த்தி உற்பத்தியைப் பெருக்குதல். கூட்டு விவசாயத்தின் விளைவாக நல்ல விதை, உரம், நீர்ப்பாசன வசதி, சிறந்த சாகுபடி முறைகள், மண்வளம் பேணுகை (Soil Conservation), திட்டமிட்ட சாகுபடி, எந்திரங்கள் போன்றவற்றின் பயன் கிட்டுகிறது.

(iii) சிறு விவசாயிகள், உழவர்களின் பொருளாதார, சமூக நிலைகளை உயர்த்துவதோடு அவர்கள் உற்சாகமாகவும் பாதுகாப்புணர்வோடும் பாடுபட வழிகோலுதல்.

1969ஆம் ஆண்டு ஜூன் இறுதியில் நம் நாட்டில் 8,143 கூட்டுறவு விவசாயச் சங்கங்கள் இயங்கி வந்தன.

வகைகள்

கூட்டுறவு விவசாயம் பல வடிவங்கள் எடுக்கலாம். முக்கியமாக அதில் நான்கு வகைகள் உண்டு. அவையாவன :

(1) கூட்டுறவுச் செம்மை விவசாயச் சங்கம் (Cooperative Better Farming Society);

(2) கூட்டுறவு இணை விவசாயச் சங்கம் (Cooperative Joint Farming Socieyt);

(3) கூட்டுறவு குடிவார விவசாயச் சங்கம் (Cooperative Tenant Farming Society);

(4) கூட்டுறவுப் பொது விவசாயச் சங்கம் (Cooperative Collective Farming Society).

(1) கூட்டுறவுச் செம்மை விவசாயச் சங்கங்கள் : இங்கு உறுப்பினர்கள் நிலத்தையோ சாகுபடியையோ பொதுவாக்குவது மில்லை, இணைப்பதுமில்லை. உறுப்பினர் தத்தம் நிலங்களில் தனித் தனியே சாகுபடி செய்து கொள்ளுகின்றனர். அவர்கள் செம்மை யாகச் சாகுபடி செய்வதற்கும் விளைச்சலைப் பெருக்குவதற்கும் மட்டுமே சங்கம் துணை செய்கிறது, வழிகாட்டுகிறது. அவர்கள் பின்பற்ற வேண்டிய சாகுபடித் திட்டத்தைச் சங்கம் தீட்டுகிறது; தமது விவசாயத் தேவைகளை அவர்கள் கூட்டாக வாங்கிக்கொள்ள உதவுகிறது. எனவே சாதனங்கள், உரம், பூச்சிகொல்லி, விதை இன்னபிற இணைந்து வாங்குவதால் எளிதில், வேண்டிய காலத்தில் தரமாகவும் குறைந்த விலையிலும் கிட்டுகின்றன; நிலத்தைப் பண்படுத்தல், அறுவடை போன்றவற்றிற்குத் தேவையான எந்திரங்களை வாடகைக்கோ சொந்தமாகவோ கூட்டாக வாங்கிக் கொள்ள இயலுகிறது; விளைபொருளை வகைப்படுத்தல், பாது காத்து வைத்தல், விற்றல் போன்றவற்றை மையப்படுத்தி உறுப்பி னருக்கு மிகுபயன் அளிக்கிறது.

(2) கூட்டுறவு இணை விவசாயச் சங்கங்கள் : இதன் சிறப் பியல்பு உறுப்பினர் கூட்டுச் சாகுபடி செய்வதற்கு வழிகோலுதல்; அதற்காக அவர்கள் தங்கள் நிலங்களை ஒன்றாக இணைத்துக் கொள்ளுகின்றனர். நிலங்கள் ஒன்று சேருகின்றன. ஆனால், அவற்றின் மீதுள்ள உரிமை இணைவதில்லை. நிலங்கள் உரிமையால் தனித்தும் உழவுக்காக இணைந்தும் இருக்கும். விரும்பும்பொழுது உறுப்பினர் இக் கூட்டிலிருந்து வெளியேற உரிமையுண்டு. சாகு படித் திட்டத்தையும் உறுப்பினரின் அன்றாட வேலைகளையும் சங்கம் முடிவு செய்யும். அதற்கேற்ப உறுப்பினர் பணி செய்து நாள் கூலி பெறுவர். மொத்த விளைச்சலைச் சங்கம் விற்று அதில் வரும் இலாபத்தை உறுப்பினர் பெற்ற கூலி விகிதத்தில் பகிர்ந்தளிக்கும். இலாபத்தைக் கணக்கிடுமுன் நிலத்தின் மதிப்புக்கேற்ப ஒவ்வொரு உறுப்பினருக்கும் சிறு பங்கு ஆதாயம் (Dividend) வழங்கும்.

(3) கூட்டுறவுக் குடிவார விவசாயச் சங்கம் : நிலமில்லாத விவசாயிகளே பெரும்பாலும் இதில் உறுப்பினராக இருப்பர். இதன் சிறப்பியல்பு உரிமை பொது, உழவு தனித்தனி. அதாவது சங்கம் தனக்குச் சொந்தமான நிலத்தை உறுப்பினர் எண்ணிக்கைக் கேற்பப் பகுத்து, உழவுக்காக அவர்களுக்குக் குத்தகைக்கு விடுகிறது. ஆயினும் சங்கம் தீட்டிய திட்டப்படிதான் அவர்கள் சாகுபடி செய்ய வேண்டும். உறுப்பினர் தமக்கு ஒதுக்கிய நிலத்திற்குக் குத்தகை செலுத்த வேண்டும்; விளைச்சல் அவரவர்களைச் சேர்ந்தது; தமது விருப்பம்போல அதை விற்பனை செய்து கொள்ளலாம். சங்கம் தனது இலாபத்தை அவர்கள் செலுத்தும் வாரவிகிதத்தில் உறுப்பினருக்குப் பகிர்ந்தளிக்கிறது. இங்கு நிலவுரிமை பொதுவானது, உழவு மட்டுமே தனியானது என்பதை மறக்கலாகாது. உறுப்பினருக்கு வேளாண்மைக்குத் தேவையான பொருள்களை மைய முறையில் வாங்கி, வாடகைக்கோ விலைக்கோ அளிக்கிறது.

(4) கூட்டுறவுப் பொது விவசாயச் சங்கம் : இங்கு நில உரிமையும் பொது, உழவும் பொது. நிலம் சங்கத்திற்கு உரிமையானது; உறுப்பினருக்கு நில உரிமையில் எப் பங்கும் இல்லை. மேலும் சாகுபடியும் கூட்டாகவும் பொதுவாகவும் நடைபெறல் வேண்டும்; எந்த உறுப்பினருக்கும் அந்த நிலத்தில் தனித்துச் சாகுபடி செய்யும் உரிமையில்லை. உறுப்பினர் உழைப்புக்கேற்ப நாள்கூலி தரப்படும். மொத்த விளையுள் சங்கத்திற்குச் சேர்ந்தது. அதை விற்று இலாபத்தைக் கணக்கிட்டு, உறுப்பினர் ஈட்டிய கூலி விகிதத்தில் அதைப் பகிர்ந்தளிக்கும்.

கூட்டுறவு வீட்டுவசதிச் சங்கங்கள் (Cooperative Housing Societies) :

நகரங்களிலும் மாநகரங்களிலும் குடியிருக்க வீடு கிடைப்ப தரிது. வீடு கிடைத்தாலும் வாடகை மிகுதியாகவும் இடவசதி குறைவாகவும் குடிநீர், விளக்கொளி, சாக்கடை போன்ற கழிவு நீக்கவசதி இன்னபிற இல்லாமலும் இருக்கும். குறிப்பாக ஏழைகளும் நடுத்தர வகுப்பினரும் தக்க உறைவிடவசதியின்றி படும் அல்லல் அன்றாடம் நாம் காணும் காட்சியாகும். இவற்றைப் போக்கிக் கொள்ள அவர்கள் கூட்டுறவு வீட்டுவசதிச் சங்கங்கள் அமைத்து சொந்தமாகவோ வாடகைக்கோ வீடு கட்டித்தரச் செய்யலாம். எனவே, சொந்தமான வீடோ, நியாயமான வாடகைக்குக் குடியிருப்பு வசதியோ பெற எண்ணுபவர்கள் கூட்டுறவு அடிப்படையில் அமைக்கும் சங்கங்களுக்கு வீட்டுவசதிக்

கூட்டுறவு எனப் பெயர். வீடு, உறைவிட வசதி வேண்டுபவர் களும் இச் சங்கங்களுக்குக் கடன்தர விரும்புவோரும் இவற்றில் உறுப்பினராகலாம்; குறைந்தது ஒரு பங்காவது ஒவ்வொரு உறுப் பினரும் எடுக்க வேண்டும். உறுப்பினர் பொறுப்பு வரையறுத்தது. இவை உறுப்பினருக்கு வீடுகட்டிக் கொள்ளவோ வாங்கிக் கொள் ளவோ நெடுந்தவணைக் கடனளிக்கும் அல்லது நியாய வாடகைக்கு தேவையான சௌகரியங்களைக் கொண்ட உறைவிட வசதி அளிக் கும். உறுப்பினர் வாங்கிய கடனை 15 அல்லது 20 ஆண்டுகளில் எளிய தவணையாகச் செலுத்தலாம். வீடு கட்டும் பொருள்களை உறுப்பினருக்கு மலிவாக வாங்கித்தரச் சங்ககம் ஏற்பாடு செய்யும். நம் நாட்டில் நகரங்களிலும் ஆலைப் புறங்களிலும் வீடு கிடைப்பது அரிதாகையால், இத்தகைய சங்கங்கள் அமைத்து வீட்டுவசதி பெருக்கிக்கொள்ள அரசு பெருமாதரவு தருகிறது. 1969 ஜூன் இறுதியில் நமது நாட்டில் 18 மாநில வீட்டு வசதிச் சங்கங்களும், 15,029 பிரதம வீட்டு வசதிச் சங்கங்களும் செயல்பட்டு வந்தன.

கூட்டுறவு வீட்டு வசதிச் சங்கங்கள் மூவ்வகைப்படும். அவை யாவன :

1. **வீட்டுவசதிச் சங்கங்கள்** (Housing Societies) : இவை உறுப்பினருக்கு 15 அல்லது 20 ஆண்டுகளில் எளிய தவணையில் செலுத்தத்தக்க நெடுந்தவணைக்கடன் அளித்து வீடுகட்டிக்கொள்ள அவர்களுக்கு உதவுகின்றன. சில நேரங்களில் வீட்டு மனைகளையும் பெற்று வழங்குகின்றன. சங்கம் மனைகள் வழங்காதபோது மனைகள் பெற்றுக் கொள்வது உறுப்பினர் பொறுப்பாகும்.

2. **வீடுகட்டும் சங்கங்கள்** (House Building Societies) : உறுப்பினருக்குப் பணம் கடன் தருவதற்குப் பதிலாக அவர்கள் சார்பாகச் சங்கமே வீடு கட்டித்தரப் பொறுப்பேற்றல் இவற்றின் இயல்பு. வீடு கட்டத் தேவைப்படும் பொருள்களைச் சங்கம் மொத்தமாக வாங்குவதாலும் இன்னபிற கூட்டுச் செயல்களாலும் குறைந்த செலவில் மிக்க வசதிகள் கொண்ட வீடுகளை உறுப்பினர் பெறலாம்; மேலும் உழைப்பும் அவர்களுக்கு மிச்சமாகிறது.

3. **வீடுகட்டமைப்புச் சங்கங்கள்** : இவை வீடு கட்டி உறுப்பினருக்கு வாடகைக்கு விடும். உறுப்பினர் விரும்பினால் தாம் வாடகையிருக்கும் வீட்டின் விலையை 20 ஆண்டுகளில் எளிய தவணைகளாகச் செலுத்தி (அதாவது தவணைக் கொள் முறையில்) அந்த வீட்டைத் தமக்குச் சொந்தமாக்கிக் கொள்ளலாம்.

கூட்டுறவு காப்பீட்டுச் சங்கங்கள் (Cooperative Insurance Societies)

பரஸ்பர அலுவலகங்கள் (Mutual offices) எனச் சொல்லப்படும் அமைப்பு, காப்பீட்டுத் துறையில் கூட்டுறவுத் தத்துவ அடிப்படையில் எழுவதாகும். காப்பீடுபெற விழைபவர் இதன் உறுப்பினராக வேண்டும். பெரும்பாலும் ஆயுள்காப்பீடு (Life Insurance) மட்டுமே இது செய்கிறது. பிறவகைக் காப்பீடு செய்யும் சங்கங்களும் இல்லாமலில்லை. இவற்றின் இலாபம் உறுப்பினருக்கே — காப்பீடு பெற்றவர்களுக்கே — சேருகிறது. எதிர்கால முனைமத்தைக் (Premium) குறைப்பதற்கும் கடந்த ஆண்டு அவர்கள் செலுத்திய முனைமத் தொகையின் ஒரு பகுதியைத் திருப்பித் தருவதற்கும் இவை இலாபத்தைப் பயன்படுத்துகின்றன. 1969 சூன் இறுதியில் நமது நாட்டில் கூட்டுறவுத் துறையில் 7 காப்பீட்டுச் சங்கங்கள் இயங்கி வந்தன. இவை பொதுக் காப்பீட்டுத் தொழில் நாட்டுடைமையாக்கப்பட்ட நேரத்தில் நாட்டுடைமையாக்கப்பட்டன.

இந்தியாவில் கூட்டுறவு

கூட்டுறவு இயக்கம் இந்தியாவில் தொடங்கி இன்று ஏறத்தாழ எழுபது ஆண்டுகள் நிறைவு பெற்று விட்டன. இந்த நூற்றாண்டு பிறந்தபோது நம் நாட்டில் கூட்டுறவு இயக்கமும் பிறந்தது. இன்றுபோல வாணிக வங்கிகள் பெருமளவு அன்று தோன்றவில்லை. செயல்பட்டுக் கொண்டிருந்த சில வங்கிகளும் பெரு வாணிகரின் நலம் பேணினவேயன்றி ஏழை எளியவர்களைக் கண்ணெடுத்தும் பார்க்கவில்லை. நாட்டுப் புறங்களிலும் நகரங்களிலும் வாழ்ந்து கொண்டிருந்த விவசாயிகள், கைவினைஞர், சிறு வாணிகர், தொழிலாளர் போன்றோர் வட்டிக் கடைக்காரர்களின் கொடும்பிடியில் அகப்பட்டு அவதியுற்றனர்; கிராமக் கடன்சுமை கொடுநஞ்சுபோல் ஏறிக் கொண்டிருந்தது. இந்தச் சுமையாலும் கடன் கொடுப்போர் கையாண்ட கெடுசெயல்களாலும் வேளாண்மை நலிவுற்றது; விவசாயிகள் பட்ட துயர் சொல்லில் அடங்காது. ஜெர்மனி நாட்டில் கடன் கொடுப்போர் கொடும் பிடியிலிருந்து கிராம மக்களை உய்வித்து வெற்றிநடை போட்டு வந்த கூட்டுறவு கிராம நாணயச் சங்கங்களை ஏன் நம் நாட்டிலும் துவக்கி மக்கள் துயர் துடைக்கக்கூடாது என்று கருதிய தமிழக அரசு, தமது ஐ. சி. எஸ். அலுவலரான பிரடரிக் நிகல்சன் என்பவரை ஐரோப்பாவுக்கு அனுப்பி அங்கு இயங்கி வரும் கூட்டுறவு கிராம வங்கிகளின் அமைப்பு, செயல்முறை இவற்றைக் கண்டறிந்து நம் நாட்டில் அவற்றைத் துவக்குவதற்கான சாத்தியக் கூறுகளை ஆராய்ந்து அறிக்கை சமர்ப்பிக்குமாறு

பணித்தது. நாட்டுப் புறங்களில் நிலவும் கடன் சுமையைப் போக்குவதற்கும் வேளாண்மை முன்னேற்றத்திற்கும் ஒரே வழி கூட்டுறவே. எனவே, கிராமங்களில் கூட்டுறவு நாணயச் சங்கங்களை விரைவில் அமைக்க வழிவகை செய்யவேண்டும் என்ற கருத்தை வலியுறுத்தி எப். நிகல்சன் அறிக்கையொன்று சமர்ப்பித்தார். அந்த நேரத்தில் 1901ஆம் ஆண்டு நியமிக்கப்பட்ட பஞ்ச ஆணைக்குழுவும் (Famine Commission) தனது அறிக்கையை வெளியிட்டது. அந்த அறிக்கையில் கிராமங்களில் குறிப்பாக உழவர்மீது கடன்சுமை எவ்வாறு ஏற்படுகிறது, அது எவ்வாறு நாளுக்கு நாள் அதிகமாகி அவர்களைப் பரம்பரை பரம்பரையாகத் தொடருகிறது என்று விளக்கிவிட்டு 'இச் சுமை உழவர்களை மீளா ஏழ்மையில் உழலச் செய்கிறது; இதிலிருந்து அவர்களுக்கு ஒரு விடிவே இருப்பதாக எமக்குத் தோன்றவில்லை' என அக்குழு கிராமங்களில் அன்று கடன்கொடுப்போர் இழைத்த கொடுமையை அப்பட்டமாக வெளிப்படுத்தியது. இந்திய அரசு உடனடியாகச் செயல்பட இந்த இரு அறிக்கைகளும் தூண்டின. எனவே, 1904ஆம் ஆண்டு இந்தியக் கூட்டுறவுச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது; கூட்டுறவு இயக்கத்துக்கு நம் நாட்டில் அடித்தளம் போடப்பட்டது. தத்தம் உறுப்பினருக்குக் கடன் கொடுக்கும் நோக்கத்தோடு கிராமங்களிலும் நகரங்களிலும் அமைக்கப்படும் கூட்டுறவு நாணயச் சங்கங்களைப் பதிவு செய்ய இச் சட்டம் வழிவகை செய்தது. இச் சட்டம் பிறவகைக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் அமைக்கவும் கூட்டுறவு மைய வங்கிகள், மாநிலக் கூட்டுறவு வங்கி ஆகியவை நிறுவவும் வழி செய்யாததால், இந்திய அரசு 1912 ஆம் ஆண்டு விரிவான சட்டம் ஒன்று இயற்றியது. கூட்டுறவு இயக்கத்தை இந்திய அளவில் இன்றும் இச் சட்டம் கட்டுப்படுத்துகிறது; தமக்கெனக் கூட்டுறவுச் சட்டம் இயற்றிக் கொள்ளாத மாநிலங்களில் அமைக்கப்படும் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் இன்னும் இச் சட்டத்தின் கீழ்தான் பதிவு செய்யப்படுகின்றன. 1919 ஆம் ஆண்டு கூட்டுறவு மாநில அரசின் கட்டுப்பாட்டுக்கு உட்பட்ட பொருளாக மாறியதை அடுத்து, பல மாநிலங்கள் (தமிழ்நாடும் உட்பட) தமக்கென்று கூட்டுறவுச் சட்டங்கள் இயற்றிக் கொண்டன. கூட்டுறவு வளர்ச்சியில் மாநில அரசுகள் பெரும் அக்கறை காட்டிவந்தனவெனினும் ஐந்தாண்டுத் திட்டங்கள் தொடங்கும்வரை எதிர்பார்த்த அளவு வளர்ச்சி ஏற்படவில்லை. அனைத்திந்திய கிராமக்கடன் அளவறிகுழு (All-India Rural Credit Survey Commtee) 1954 ஆம் ஆண்டு வெளியிட்ட தனது அறிக்கையில் இந்த உண்மையை வெளிப்படுத்தியது மட்டுமின்றி, கூட்டுறவு இயக்கம் விரைவாக வளர வேண்டும் என்ற நோக்கத்தோடு 'கிராமக் கடன் இணைப்புத்

திட்டம்' (An Integratad Scheme of Rural Credit) ஒன்றையும் வகுத்தளித்தது. இத் திட்டத்தை அரசு ஏற்றுக்கொண்டு அதன் அடிப்படையில் இரண்டாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்துக்கான கூட்டுறவுக் கொள்கையை உருவாக்கியது. அக் குழு செய்த சிபாரிசுகளில் மிக முக்கியமானவை :

(i) கூட்டுறவு இயக்கம் அளிக்கும் கடன் வசதியையும், பக்குவப்படுத்தல், பண்டகப்பாதுகாப்பு, விற்பனை போன்ற வசதிகளையும் நன்கு இணைக்க வேண்டும்;

(ii) கூட்டுறவு நிலையங்களில் பங்குத் தொகை இடுவதன் மூலமும் அவை வெளியிடும் கடன் பத்திரங்களை வாங்கியும் அரசு அவற்றில் கூட்டாண்மை (Partnership) பெறவேண்டும்;

(iii) கூட்டுறவு நிலையங்களில் பல்வேறு நிலைகளில் பணிபுரியும் அலுவலர் அனைவருக்கும் தக்கபயிற்சி அளித்தல் வேண்டும்.

இவற்றில் முதலாவது சிபாரிசு கூட்டுறவுத் துறைக்குப் புதுமையானதல்ல. 1937 ஆம் ஆண்டிலிருந்தே இந்திய ரிசர்வு வங்கி பல்நோக்குக் கூட்டுறவு நிலையங்களைப் (Multi Purpose Cooperative Societies) பெருவாரியாக அமைக்க வேண்டுவதன் அவசியத்தை வலியுறுத்தியிருக்கிறது. உறுப்பினருக்குக் கடன் வசதி அளிப்பதோடு நின்று விடாமல் அவர்களுக்குத் தேவையான நல்விதை, உரம், பூச்சிக்கொல்லி, சாதனங்கள் போன்றவற்றை அளிப்பது தேவையான பாசன வசதிக்கு ஏற்பாடு செய்வது, அவர்களுடைய விளைபொருளைப் பதப்படுத்தி விற்பனை செய்வது, அவர்களுக்கு அன்றாடம் தேவைப்படும் நுகர்வோர் பொருள்களைப் பெற்று அளிப்பது போன்ற பணிகளையும் செய்யவல்ல பல்நோக்குக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் செம்மை விவசாயம், செம்மைக் கடன் வசதி, செம்மைத் தொழில், செம்மை வாழ்வு ஆகிய பலநோக்கங்களும் ஒன்றாக இணையப்பெற்ற சங்கங்கள் 1954ஆம் ஆண்டுக்கு முன்பு எழாமலில்லை. இருப்பினும் இக் கருத்தை அரசும் கூட்டுறவாளர்களும் பரவலாக ஏற்றுக்கொண்டு செயல்படுத்துமாறு செய்த பெருமை அக்குழுவைச் சாரும். கூட்டுறவு வளர்ச்சிக்கு அனைத்திந்திய கிராமக் கடன் அளவறிகுழு செய்த தொண்டும் ஐந்தாண்டுத் திட்டங்கள்மூலம் அரசு செய்துவரும் மாபெரும் சாதனைகளும் இயக்க வரலாற்றில் சிறப்பு இடம் பெறும். முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டம் தொடங்கிய நாளிலிருந்து கூட்டுறவுச் சங்கங்கட்குப் புத்துயிரூட்டவும் அவற்றை மாற்றியமைக்கவும் அரசு பல தீவிர, சீரிய முயற்சிகளைச் செய்து வந்திருக்கிறது. அவற்றுள் முக்கியமானவை :

(i) பணம் அனுப்புகை (remittance) வசதி, கடன்வசதி, ஆகியவை கூட்டுறவுச் சங்கங்களுக்குப் பெருமளவு கிட்ட வகைசெய்யும் நோக்கத்தையும் தனது நோக்கங்களில் ஒன்றுகக் கொண்டு இந்திய அரசு முன்னுளிருந்த இம்பீரியல் வங்கியை 1955ஆம் ஆண்டு நாட்டுடைமையாக்கி 'இந்திய ஸ்டேட் வங்கியை' (State Bank of India) உருவாக்கியது.

(ii) கூட்டுறவு நிலையங்களின் பங்கு - முதலில் மாநில அரசுகள் பங்கேற்க உதவும் வண்ணம், 1956ஆம் ஆண்டில் இந்திய ரிசர்வு வங்கி இருபெரும் நிதிகளைத் தனித் தனியே உருவாக்கியது.

(அ) தேசிய வேளாண்மை (நெடுங்கால இயக்க) கடன் நிதி [The National Agricultural Credit (Long term Operation) Fund] : இந் நிதியிலிருந்து மாநில அரசுகளும் மைய நிலவள வங்கிகளும் நெடுந்தவணைக் கடன் பெற்று, அப் பணத்தைக் கூட்டுறவு நிலையங்களுக்கு நேரடியாகக் கடன் தருவதற்கும் அவற்றின் பங்குகள், கடன் பத்திரங்களில் முதலீடு செய்வதற்கும் பயன்படுத்தலாம்.

(ஆ) தேசிய வேளாண்மை (நிலைபேறுக்க) கடன் நிதி [The National Agricultural Credit (Stabilization) Fund] : பஞ்சம், வறட்சி போன்ற பேரிடர் (Calamity) நாட்டைச் சூழும்போது மாநிலக் கூட்டுறவு வங்கிகள் தாம் அளித்த குறுந்தவணைக் கடனை இடைத்தவணைக் கடனுக மாற்றும் பொருட்டு இந் நிதியிலிருந்து பண உதவி பெறலாம்.

(iii) இந்திய அரசின் வேளாண்மை - உணவு அமைச்சகம் கீழ்க் காணும் இரு நோக்கங்களுக்காக, தேசிய வேளாண்மை (நிவாரண, பொறுப்புறுதி) கடன் நிதியை [The National Agricultural Credit (Relief & Guarantee) Fund] அமைத்திருக்கிறது:

(i) இயல்பு கடந்த சூழ்நிலைகளில் கூட்டுறவு நாணய நிலையங்களுக்கு வராக்கடன் (bad debts) மூலமாக ஏற்படும் இழப்பை அந் நிதியிலிருந்து ஈடுகட்டுவது;

(ii) கூட்டுறவு நாணய நிலையங்களுக்கு நிவாரணம், செல்நிலைப் பொறுப்புறுதி (Solvency Guarantee)

அளிப்பதற்கும் அந் நிதியைப் பயன்படுத்துவது. சுருங்கக் கூறின் கூட்டுறவு நாணய நிலையங்களுக்கு இயல்பு பிறழ்வான (Abnormal) நேரங்களில் ஏற்படும் இழப்பை இந்திய அரசு ஏற்றுக்கொள்ள இந் நிதி துணைசெய்கிறது.

(iv) தகுதிவாய்ந்த சில நிலையங்களுக்கு (அதாவது கூட்டுறவு வங்கிகளுக்கும் வாணிக வங்கிகளுக்கும்) மறுநிதி (Refinance) என்ற உருவத்தில் வேளாண்மைக்காக இடைத் தவணை, நெடுந்தவணைக் கடன் வழங்க 1963ஆம் ஆண்டு 'வேளாண்மை மறுநிதிக் கூட்டுரு' (The Agricultural Refinance Corporation) அமைக்கப்பட்டிருக்கிறது.

(v) 1956ஆம் ஆண்டில் தேசியக் கூட்டுறவு வளர்ச்சி, பண்டகப்பாதுகாப்பு வாரியம் (The National Cooperative Development and Warehousing Board) அமைக்கப்பட்டு 1963ஆம் ஆண்டு அதற்குப் பதிலாக தேசீயக் கூட்டுறவு வளர்ச்சிக் கூட்டுரு (The National Cooperative Development Corporation) அமைக்கப் பட்டது. இந்த அமைப்பின் நோக்கம் கூட்டுறவுத் துறையில் கடன், பதப்படுத்துதல், பண்டகப் பாதுகாப்பு, விற்பனை போன்ற வசதிகளைப் பெருக்குவதும், கடன் வசதியோடு பிற வசதிகளை இணைப்பதும் ஆகும். 1957ஆம் ஆண்டு எழுந்த 'மையப் பண்டக கூட்டுருவும்' அதற்குப் பிறகு தோன்றிய மாநிலப் பண்டகக் கூட்டுருக்களும் நாடு முழுவதும் பண்டகங்கள், துணைப் பண்டகங்கள் நிறுவி பண்டக வசதியைப் பரப்பி வருவதை நாம் அறிவோம்.

(vi) விவசாயிகளுக்கு அரசு அளிக்கும் தக்காவிக் (Taccavi) கடன் வசதியை கூட்டுறவு நிலையங்கள் வழியாகத் தருவது, புதிய கூட்டுறவுச் சங்கங்களில் முதல் மூன்று ஆண்டுகளில் ஏற்படும் நிருவாகச் செலவு முழுவதையும் உதவித் தொகையாகத் (subsidy) தருவது, வரையறுத்த பொறுப்பு கொண்ட பேரளவுச் சங்கங்கள் அமைக்க ஆதரவு நல்குவது, கூட்டுறவுப் பணியாளர் அனைவருக்கும் தக்க பயிற்சி அளிப்பதற்கு உதவி செய்வது, கூட்டுறவு விவசாயத்திற்கு ஊக்கமளிப்பது போன்ற பல சீரிய நடவடிக்கைகளை அரசு தீவிரமாக எடுத்து வருகிறது.

(vii) கூட்டுறவு வளர்ச்சிக்கு முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் ரூபாய் 8 கோடியும், இரண்டாம் திட்டத்தில் ரூபாய்

47 கோடியும், மூன்றும் திட்டத்தில் ரூபாய் 80 கோடியும் ஒதுக்கப்பட்டதோடு நான்காம் திட்டத்தில் ரூபாய் 200 கோடி ஒதுக்கப்பட்டிருக்கிறது. ரூபாய் 750 கோடியைக் குறுந்தவணையிலும் இடைத்தவணையிலும் கடன் அளிக்க நான்காம் திட்டம் வகை செய்திருக்கிறது.

(viii) மாநிலங்களிடையே வேளாண்மைப் பொருள்களில் வாணிகத்தைப் பெருக்குவதற்காகவும், இப் பொருள் களில் ஏற்றுமதி வாணிகத்தை வளர்ப்பதற்காகவும் தேசீய வேளாண்மைக் கூட்டுறவு விற்பனை இணையம் (National Agricultural Cooperative Marketing Federation Ltd.) ஒன்று அமைக்கப்பட்டு நன்கு செயல்புரிந்து வருகிறது. இது 1970-71-ல் ரூபாய் 403.28 லட்சம் மதிப்புள்ள வேளாண்மைப் பொருள்களை ஏற்றுமதி செய்திருக்கிறது.

(ix) கூட்டுறவுத் துறையில் 'இந்திய விவசாயிகள் உரக் கூட்டுறவு' (Indian Farmers' Fertiliser Cooperative Ltd) என்ற அமைப்பு நிறுவப்பட்டிருக்கிறது. அமோனியா, யூரியா, என். பி. கே. என்ற உரங்களை உற்பத்தி செய்ய வல்ல உரஆலைகளை அமைப்பதே இதன் நோக்கம்.

(x) 1969-70ஆம் ஆண்டிலிருந்து நிலவள வங்கிகளின் கடனீட்டுப் பத்திரங்களில் மைய அரசு நேரடியாக முதலீடு செய்யத் தொடங்கியிருக்கிறது.

(xi) அனைத்திந்தியக் கிராமக் கடன் மறுஆய்வுக் குழுவின் (All-India Rural Credit Review Committee) பரிந் துரைக்கேற்ப ரிசர்வு வங்கியில் 'வேளாண்மைக் கடன் வாரியம்' (Agricultural Credit Board) அமைக்கப் பட்டிருக்கிறது.

இந்தத் தீவிர முயற்சிகளின் காரணமாக நமது நாட்டில் அண்மை ஆண்டுகளில் கூட்டுறவு இயக்கம் பாராட்டத்தக்க அளவு முன்னேற்றம் அடைந்திருக்கிறது. 1968 சூன் இறுதியில் 27.6 கோடி மக்கள் இந்த இயக்கத்தால் பயன்பெற்று வந்தனர். நமது நாட்டில் உற்பத்தியாகும் சர்க்கரையில் மூன்றில் ஒரு பங்கு கூட்டுறவுத் துறையில் உற்பத்தியாகிறது. வேளாண்மைக்குத் தேவையான கடன் வசதிகளில் (1973-74இல் குறுந்தவணைக் கடனுகை ரூ. 2,000 கோடியும், நான்காம் திட்ட காலத்தில் இடைத் தவணை, நெடுந்தவணைக் கடனுகை ரூ. 2,000 கோடியும் தேவைப் படலாம் என மதிப்பிடப்படுகிறது) ஏறத்தாழ 33 விழுக்காட்டைக் கூட்டுறவு அமைப்புக்களும், 5.3 விழுக்காட்டை வாணிக வங்கி களும் அளித்து வருகின்றன.

அட்டவணை 1

இந்தியாவில் ஏற்பட்டுள்ள கூட்டுறவு வளர்ச்சியைக் கீழ்க்காணும் ஒப்புமைப் பட்டியலிலிருந்து அறியலாம்

விவரம்	1951–52	1961–62	1966–67	1967–68	1968–69
(அ) எல்லா வகைக் கூட்டுறவு சங்கங்களின் எண்ணிக்கை	1,86,000	3,42,000	3,33,000	3,19,000	3,26,000
(ஆ) **கூட்டுறவு வங்கிகளும் நாணயச் சங்கங்களும் :**					
(i) மாநிலக் கூட்டுறவு வங்கிகள்	16	21	25	25	25
(ii) மையக் கூட்டுறவு வங்கிகள்	509	377	346	344	341
(iii) பிரதம வேளாண்மை நாணயச் சங்கங்கள்	1,07,925	2,15,081	1,78,735	1,71,804	1,67,760
(iv) வேளாண்மையல்லாத நாணயச் சங்கங்கள்	7,962	12,477	13,616	13,965	14,435
(v) மைய நிலவள வங்கிகள்	6	17	19	19	19
(vi) பிரதம நிலவள வங்கிகள்	289	536	707	731	470

அட்டவணை 1 (தொடர்ச்சி)

விவரம்	1951–52	1961–62	1966–67	1967–68	1968–69
(இ) **கூட்டுறவு விற்பனைச் சங்கங்கள் :**					
(i) தேசிய வேளாண்மை விற்பனை இணையம்					1
(ii) மாநில விற்பனை இணையங்கள் (Federations)					25
(iii) மைய விற்பனைச் சங்கங்கள்					163
(iv) பிரதம விற்பனைச் சங்கங்கள்					3,342
(ஈ) **நுகர்வோர் கூட்டுறவு :**					
(i) தேசியக் கூட்டுறவு நுகர்வோர் இணையம்					1
(ii) மாநில நுகர்வோர் இணையம்					14
(iii) மைய/மொத்த வாணிக நுகர்வோர் பண்டசாலைகள்					387
(iv) பிரதம நுகர்வோர் கூட்டுறவுப் பண்டசாலைகள்					14,000

(மூலம் : இந்தியா 1971–72)

அட்டவணை 2

1950-51ஆம் ஆண்டிலிருந்து 1965-66ஆம் ஆண்டுவரை (அதாவது முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டம் தொடங்கிய காலத்தில் இருந்து மூன்றும் திட்டம் நிறைவேறிய காலம் முடிய) கூட்டுறவு துறையில் ஏற்பட்ட வளர்ச்சியை இவ்வாறு தொகுக்கலாம் :

(i)	கூட்டுறவுச் சங்கங்களின் எண்ணிக்கை	...	இரு மடங்காகியது.
(ii)	மொத்த உறுப்பினர் எண்ணிக்கை	...	மூன்று மடங்குக்கும் அதிகமாகப் பெருகியது.
(iii)	சங்கங்களின் மொத்த நடைமுதல்	...	பத்து மடங்காகியது
(iv)	குறுந்தவணை, இடைத் தவணை வேளாண்மைக் கடன்	...	86 கோடியிலிருந்து 346 கோடிக்கு வளர்ந்தது. 1969 ஜூன் இறுதியில் இது 893 கோடியாக வளர்ந்தது.
(v)	நெடுந்தவணைக்கடன்	...	3.8 கோடியிலிருந்து 165 கோடிக்கு வளர்ந்தது. 1969 ஜூன் இறுதியில் இது 286 கோடியாக வளர்ந்தது.

அட்டவணை 3

இந்தியா முழுவதும் உள்ள கூட்டுறவு சங்கங்களைப் பற்றிய புள்ளி விவரங்களை அறிந்த நாம் **தமிழ்நாட்டிலுள்ள** சங்கங்கள் பற்றிய விவரம் அறிய வேண்டாவா ?

1970 ஜூன் இறுதியில் தொகுத்த புள்ளி விவரங்கள் :

(1)	பதிவான மொத்த கூட்டுறவுச் சங்கங்கள்	10,736
(2)	மாநிலக் கூட்டுறவு வங்கி ...,	1
(3)	மையக் கூட்டுறவு வங்கிகள் ...	16
(4)	மையக் கூட்டுறவு வங்கிகளின் கிளைகள் ...	220
(5)	வேளாண்மை நாணயச் சங்கங்களும் நிலவள வங்கிகளும் ...	6,735
(6)	மைய நிலவள வங்கி ...	1
(7)	வேளாண்மையல்லாத நாணயச் சங்கங்களும் நகர வங்கிகளும் ...	1,371
(8)	நுகர்வோர் கூட்டுறவுகள் (மொத்த வாணிகச் சங்கங்கள், சிறப்பு அங்காடிகள் உட்பட) ...	1,770
(9)	கூட்டுறவு விவசாயச் சங்கங்கள், நிலக் குடியிருப்புச் சங்கங்கள் (Land Colonisation Societies) ...	496
(10)	விற்பனைச் சங்கங்கள் ...	124
(11)	சலவை இன்னபிற வேளாண்மையல்லாத கடன் சார்பில்லாத சங்கங்கள் ...	142

அட்டவணை 4

இந்த அட்டவணை கடந்த பத்து ஆண்டுகளில் தமிழ்நாட்டில் ஏற்பட்டுவரும் கூட்டுறவுத் துறை வளர்ச்சியைப் பற்றிய புள்ளி விவரங்களைக் காட்டுகிறது.

	1961–62	1966–67	1972–73
மாநிலக் கூட்டுறவு வங்கியும் மையக் கூட்டுறவு வங்கிகளும்	16	17	17
கடன் சார்பற்ற (Non-Credit) சங்கங்கள்	18	63	48
மைய நிலவள வங்கி	1	1	1
மாநில ஒன்றியங்கள் அல்லது அமைப்புகள் (State unions or Institutions)	7	8	8
மேற்பார்வையிடும் ஒன்றியங்கள்	136	140	130
பிரதம வேளாண்மை நாணயச் சங்கங்கள்	11,103	10,618	5,301
பிரதம வேளாண்மை நாணய மல்லாத சங்கங்கள்	576	740	2,860
பிரதம நிலவள வங்கிகள்	96	105	223
பிரதம வேளாண்மையல்லாத நாணயச் சங்கங்கள்	1,025	1,187	1,244
பிரதம வேளாண்மையல்லாத கடன் சார்பற்ற சங்கங்கள்	5,253	9,913	2,050
காப்பீட்டுச் சங்கம்	1	1	இல்லை
பிரதமச் சந்தையிடு சங்கங்கள்	126	133	122
பதனஞ்செய் பிரதமச் சந்தையிடு சங்கங்கள்	27	77	54
மாநிலக் கூட்டுறவுச் சந்தையிடு இணையம் (State Cooperative Marketing Federation)	1	1	1
பிரதம நுகர்வோர் பண்டசாலைகள்	932	1,712	1,498
மொத்த வாணிக நுகர்வோர் பண்டசாலைகள்	15	28	31
சிறப்பங்காடிகள் (Super Markets)	5	6	14

(மூலம் : Tamil Nadu. An Economic Appraisal—1974, Part II Tables)

கூட்டுறவு இயக்கம் இந்தியாவில் விரைவாகப் பரவாததற்குக் காரணங்கள்

மேலே கொடுக்கப்பட்டுள்ள பட்டியல்கள் இந்தியாவிலும் தமிழ்நாட்டிலும் கூட்டுறவு இயக்கம் அடைந்துள்ள வளர்ச்சியைக் காட்டுகின்றன. கடன் வசதி, விற்பனே, பதப்படுத்துதல், பண்டகக் காப்பு, விவசாயம், நீர்ப்பாசனம், சரக்குவழங்கல்துறை, மீன் பிடிப்பு, போக்குவரத்து, சிறு தொழில்கள் போன்ற பல துறை களிலும் கூட்டுறவு ஆற்றிவரும் பெரும்தொண்டு நாம் மறக்க இயலாதது. விவசாயிகளுக்குக் குறைந்த வட்டிக்குக் கடன் வசதி அளித்து கடன் கொடுப்போரின் கொடும் பிடியிலிருந்து அவர்களேப் பெருமளவு மீட்டு விட்டது; நல்விதை, உரம், பூச்சி கொல்லி, சாதனங்கள் இவற்றைப் பெற்று விவசாயிகளுக்கு அளிப்பதுடன் சிறந்த விவசாய முறைகளேயும் அவர்களிடையே பரப்பியுள்ளது. சேமிப்பின் முக்கியத்துவத்தை உணர்த்தி, உறுப்பினரிடையே சிக்கனமாக வாழும் பழக்கத்தை ஏற்படுத்தியிருக்கிறது. தொழிற் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் உறுப்பினரின் பொருளாதார நிலேயை உயர்த்தியுள்ளன. நுகர்வோர் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் விற்பனேச் சங்கங்கள் ஆகியவை தங்கள் உறுப்பினரை இடையீட்டாளர் களின் தீய செயல்களினின்றும் காத்து பெரும்பயன் அளித்துள் ளன. வேளாண்மை, சிறு தொழில்கள் வளரவும், வீட்டுவசதி பெருகவும், ஏழை எளியவர்களின் வாழ்க்கைத்தரம் உயரவும் கூட்டுறவு ஆற்றிய, ஆற்றிவரும் சேவை மெச்சத் தகுந்தது. இருப்பினும் கூட்டுறவில் உறுப்பினராக உள்ள மக்கள் எண் ணிக்கையை நாட்டின் மொத்த மக்கள் தொகையோடு ஒப்பிட்டுப் பார்க்கும்பொழுதும், வேளாண்மை, சிறுதொழில், வழங்கல்துறை, பதப்படுத்துதல், பண்டகவசதி, விற்பனே ஆகிய துறைகளில் கூட்டுறவு இன்னும் செய்யவேண்டிய கடமை, அரசு நல்கும் ஆரதவு ஆகியவற்றைக் கருத்திற்கொண்டு நோக்கும்பொழுதும், அதன் வளர்ச்சி எதிர்பார்த்த அளவு விரைவாக இல்லாதது விளங்கும். ஏமாற்றத்தைத் தருவதான இந்த மெதுவான வளர்ச்சிக்குக் காரணங்களாவன :

1. மக்கள் குறை : நம் நாட்டில் கூட்டுறவு இயக்கம் விரைவாக வளராததற்கு மக்களிடமுள்ள சில குறைகள் முதற் காரணமாக அமைந்துள்ளன. கல்லாமை, அறியாமை, பிற் போக்கு மனப்பான்மை, புதுமை விரும்பாமை போன்ற குறைகள் பெருமளவில் நம் மக்களிடையே குறிப்பாக கிராம மக்களிடையே இருப்பதைக் காணலாம். எனவே, அவர்கள் நலன், முன்னேற்றம் இவற்றிற்குத்தான் கூட்டுறவுச் சங்கம் அமைக்கப்படுகிறது என்ற உணர்வு பரவலாக எழுவதில்லே. கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் தத்துவம்,

அதை நடத்த வேண்டிய செயல்முறை நுணுக்கம், தமது நிலையை உயர்த்திக்கொள்ள கூட்டுறவு அமைப்பைப் பயன்படுத்திக் கொள்ளக்கூடிய வாய்ப்பு இவற்றைப் பற்றி அறிய ஆர்வம் காட்டுவதில்லை. இது கூட்டுறவு வளர்ச்சிக்குப் பெரும் முட்டுக் கட்டையாக அமைந்து விட்டது. இதன் காரணமாகத்தான் கூட்டுறவு அமைப்பில் உறுப்பினராகச் சேர்ந்த பின்னும் அவர்கள் ஆர்வமோ அக்கறையோ காட்டுவதில்லை. பற்றுறுதியற்ற (disloyalty) முறையிலும் நடந்து கொள்ளுகின்றனர். நாளடைவில் இந்த மனப்பான்மை சங்கங்களின் வீழ்ச்சிக்குக் காரணமாக அமைகிறது. மேலும் கூட்டுறவுச் சங்கங்களை மக்கள் தாமே விரும்பி முன்வந்து அமைப்பதில்லை; அரசு வற்புறுத்துவதால்தான் அமைக்கப்படுகின்றன; கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் அரசின் கைக்குழந்தை — அரசு ஊட்டி வளர்க்கும் குழந்தை என்று குற்றங்காண்போரும் உண்டு. இதற்குக் காரணம் மக்களிடையேயுள்ள எழுச்சியற்ற நிலை. மக்கள் தாமாகவே தமக்கு நன்மை தேடிக்கொள்ளாத பொழுது அவர்களை நெறிப்படுத்துவது அரசின் கடமையன்றோ? அண்மைக் காலத்தில் வானொலி, செய்தித்தாள், போக்குவரத்து போன்ற துறைகளில் ஏற்பட்டுள்ள வளர்ச்சியும் கூட்டுறவுத் தத்துவத்தைப் பரப்ப அரசு எடுத்துக்கொள்ளும் முயற்சிகளும் மக்களைத் தட்டி எழுப்பி கூட்டுறவின் மாபெரும் பயன்களை உணர்த்திக் கொண்டு வருகின்றன.

2. நிருவாகத் திறமையின் தேவை உணராமை: கூட்டுறவுச் சங்கமும் ஒரு தொழில் நிலையமே, ஆனால் இலாப நோக்கமற்ற தொழில் நிலையம்; எனவே அதைத் திறமையாக, கண்ணும் கருத்துமாக நிருவகிக்க வேண்டும். இந்த உணர்வு பெரும்பாலான உறுப்பினரிடையே தோன்றுவதில்லை. இதை உறுப்பினரின் குறையாகக் கொள்வதைக் காட்டிலும் கூட்டுறவு இயக்கக் கோட்பாட்டின் உள்ளார்ந்த குறையாகக் கொள்வதே சாலப் பொருத்தமானது. கூட்டுறவுக் கோட்பாடு அதன் தத்துவங்களுக்கு அளிக்கும் சிறப்பை நிருவாக அம்சத்திற்கு அளிப்பதில்லை. உறுப்பினர் தேர்ந்தெடுக்கும் நிருவாகக் குழுவும் பதவி ஏற்புநரும் போதுமான ஈடுபாடும் அக்கறையும் காட்டுவர் என்று கூற இயலாது. கூட்டுறவுச் சங்கம் ஒரு ஏழைகள் அமைப்பாதலாலும் அதன் வளமும் வருவாயும் சொற்பமானவையாதலாலும் பெரும்பாலும் குறைந்த ஊதியத்துக்குத்தான் அது பணியாளரை அமர்த்தும். அந்த ஊதியத்துக்குச் சிறந்த திறமையையும் உழைப்பையும் எதிர்பார்ப்பது தவறு. இவையனைத்தும் திறமையான நிருவாகத்தைச் சங்கம் பெறமுடியாது செய்து விடுகின்றன. எடுத்துக்காட்டாக, நாணயச் சங்கங்களில் கடன் கொடுப்பது,

கடன் வசூலிப்பது, அடைக்கத் தவறியவர் மீது நடவடிக்கை எடுப்பது இவற்றிலும், நுகர்வோர் சங்கங்களில் சரக்கு வாங்குவது, பாதுகாப்பது, இருப்பு விவரப்பட்டி (inventory) தயாரிப்பது இவற்றிலும் திறமைக் குறைவையும் கவனக் குறைவையும் காணுகிறோம். அனைத்திந்தியக் கிராமக்கடன் அளவறிகுழு வலியுறுத்திக் கூறியதன் விளைவாக கூட்டுறவுப் பணியாளர்களுக்கும் அலுவலர்களுக்கும் தக்க பயிற்சி அளிக்கப்பட்டு வருவதோடு, புதிய சங்கங்களின் முதல் மூன்று ஆண்டு நிருவாகச் செலவை உதவித் தொகையாகத் தர அரசு முன்வந்துள்ளது. கூட்டுறவு நிலையங்களின் நிருவாகம் அண்மை ஆண்டுகளில் சீர்பெற்று வருவது நமக்கு மனநிறைவு தருகிறது.

3. உறுப்பினரிடையே பகைமை : அரசியல், சாதி சமய வேற்றுமை அனைத்திற்கும் அப்பாற்பட்டது கூட்டுறவு என நாம் ஏடுகளில் காண்கிறோம். ஆனால் நடைமுறையில் இப் பூசல்கள் மட்டுமல்ல, குடும்பப் பகைமை, தனிப்பட்ட பகைமை எல்லாம் கூட்டுறவில் நுழைந்து பொதுஅவைக் கூட்டம், நிருவாகக் குழுக் கூட்டம் இவற்றைப் போர்க்களமாக மாற்றிவிடுவதை நாம்கண்டும் கேட்டும் இருக்கிறோம். இவற்றைத் தொடர்ந்து உறுப்பினரிடையே பிளவுகள் ஏற்படுவதும், ஒவ்வொரு கும்பலும் தமக்கு வேண்டியவரை நிருவாகக் குழுவுக்குத் தேர்ந்தெடுக்கப் போராடுவதும், தேர்ந்தெடுக்கப்பெற்றவர்கள் தமது சாராருக்குச் சலுகை காட்டுவதும் நாணயமற்ற நேர்மையற்ற வழிகளில் ஈடுபடுவதும் சங்கத்தைத் திசைதிருப்பிவிட்டு விடுகின்றன. உறுப்பினர் அனைவரும் நடுநிலைமை பூண்டு பொதுநலனைப் பாராட்டுவதோடு சங்கத்தில் பற்றுறுதியும் ஈடுபாடும் கொள்ளும் நாள் என்று வருகிறதோ அன்றுதான் கூட்டுறவு பெருவெற்றியடையும்.

4. ஒருதலைக் கவனம் (Lop-sided attention) **:** நம் நாட்டில் வேளாண்மை நாணயச் சங்கங்களுக்குத் தேவைக்கு மீறிய சிறப்பு கவனமும் அளிக்கப்படுவதும், கடன் சார்பற்ற (Non-Credit) செயல்கள் புறக்கணிக்கப்படுவதும் நாம் அறிந்ததே. கடன் வசதிக்கு மிக்கச் சிறப்பும், நல்விதை உரம் சாதனங்கள் அளிப்பு, பக்குவப்படுத்துதல், விளைபொருளை விற்பனை செய்தல், பண்டகக்காப்பு போன்ற செயல்களுக்குக் குறைந்த கவனமும் அளித்த ஏறுமாறான நிலை குறிப்பாக 1954 ஆம் ஆண்டுக்கு முன் நிலவியது. கடன் வசதியையும் பிற வசதிகளையும் இணைத்தல் வேண்டும் என அனைத்திந்திய கிராமக்கடன் அளவறிகுழு வற்புறுத்திச் சிபாரிசு செய்ததையடுத்து பல்நோக்குப் பேரளவுச் சங்கங்கள் பல தோன்றி நிலைமையைச் சற்று சீர் செய்துள்ளன.

இன்னும் பெருமளவு முன்னேற்றம் இத் திசையில் ஏற்படல் வேண்டும்.

5. வெளியார் தாக்குதல் : கூட்டுறவு வளர்ச்சி பலருக்குத் தீங்காக அமைந்ததில் வியப்பொன்றுமில்லை. கள்ளவாணிகம் செய்வோர், சுரண்டல் வாணிகம் நடத்துவோர், வீடுகள் பல கட்டி மிகு - வாடகைக்கு விடுவோர், கடுவட்டிக்குக் கடன் கொடுப்போர், இடையீட்டாளர் (Intermediaries) போன்ற பலரைக் கொண்ட சுயநலக்கும்பல் கூட்டுறவு வளர்ச்சியால் பாதிக்கப்பட்டது. ஏழைகளுக்குச் செய்யும் நன்மையைத் தமக்குச் செய்யும் தீங்காகத் தப்புக் கணக்கு போடும் இந்தக் கும்பல் வாய்ப்புக் கிடைக்கும் போதெல்லாம் கூட்டுறவை இழித்துப் பேசாமலோ தகர்த்தெறியச் சதி செய்யாமலோ விடுவதில்லை. இப் பகைமை உணர்ச்சிக்கும் எதிர்ப்புக்கும் நகர், மாநகர்களில் பணியாற்றும் நுகர்வோர் கூட்டுறவு பெருமளவு ஆளாகிறது. இது கூட்டுறவைச் சூழ்ந்துள்ள மிகப் பெரும் புறக்கேடு. இத்துடன் உறுப்பினரிடையே நிலவும் பிளவு, அவர்களிடையே காணப்படும் பற்றுறுதியின்மை, அக்கறையின்மை போன்ற அகக் கேடுகளும் சேர்ந்தால் ஏழ்மை அமைப்பாகிய கூட்டுறவுச் சங்கம் எத்துணை காலம் சமாளிக்க இயலும்?

இக் குறைகளைக் களைந்து கூட்டுறவை வலிமையும் பேராதரவும் பெற்ற அமைப்பாக மாற்றுவது அனைவரின் தலையாய கடமையாகும். நமது நாட்டின் எதிர்காலமே கூட்டுறவின் வளர்ச்சியைப் பெருமளவு சார்ந்திருக்கிறது. அனைத்திந்திய கிராம நாணய அளவறிகுழு கூறியிருப்பதைப்போல, 'கூட்டுறவு தோற்றுவிட்டது, ஆனால் அது வெல்லவேண்டும் — அப்பொழுதுதான் **நமது நாட்டைச் சூழ்ந்துள்ள வறுமை, வேலைவாய்ப்பின்மை, பொருளாதார வேதனை அனைத்தும் நீங்கும்**'.

9. நிறுமம் அமைத்தல்
(Formation of Companies)

நிறுமங்களை அமைப்பதற்காக மேற்கொள்ள வேண்டிய பணி களை நான்கு கட்டங்களாகப் பகுக்கலாம். அவையாவன :

(1) தோற்றுவிப்பு *(*Promotion*);*

(2) கூட்டுருவாக்கம் *(*Incorporation*);*

(3) பங்குமுதல் திரட்டுதல்;

(4) தொழில் தொடங்குதல்

தோற்றுவிப்பு *(*Promotion*)*

எந்த ஒரு தொழிலமைப்பும் தானாகவே தோன்றுவதில்லை; அதைத் தோற்றுவிப்பதற்கு ஒருவரோ பலரோ முயற்சி எடுக்க வேண்டும். இது தனிவாணிகம், கூட்டாண்மை, நிறுமம், தொழிற்சேர்க்கைகள் ஆகிய பலவகைப்பட்ட அமைப்புக்களுக்கும் பொருந்தும். எனினும் தனிவாணிகம், கூட்டாண்மை போன்ற எளிய அமைப்புக்களைத் தோற்றுவிப்பதற்குக் கடுமையான முயற்சி எதையும் மேற்கொள்ள வேண்டுவதில்லையாதலால் இத்தகைய அமைப்பை உருவாக்குபவர்களைத் 'தோற்றுவிப்பாளர்கள்' *(*Promoters*)* என அழைப்பதில்லை. எனவே, 'தோற்றுவிப்பு' 'தோற்றுவிப்பாளர்கள்' என்ற சொற்கள் முறையே பெரும் பெரும் நிறுமங்களை உருவாக்குவதற்கு மேற்கொள்ளப்படும் அரிய முயற்சிகளையும் அவற்றைச் செய்து முடிப்பவர்களையுமே குறிக் கின்றன. ஒரு நிறுமத்தில் ஆயிரக்கணக்கான பங்குநர்கள் உரிமை பெற்றிருப்பர்; அவர்கள் பற்பல இடங்களையும், ஏன் பற்பல நாடுகளையும் சேர்ந்தவர்களாகக்கூட இருக்கக்கூடும். இவர்கள் அனைவரும் ஒன்றுகூடி மனமொத்து அந்த நிறுமத்தை உருவாக்குவ தென்பது நடைமுறைக்கு ஒவ்வாத செயல். சொல்லப்போயின்,

இவர்களில் பலர் அந்த நிறுமம் தோன்றிய பிறகு உறுப்பினர் களாகச் சேர்ந்திருப்பர். இவர்கள் சேருவதற்குக் காரணமாக இருந்தவர்களும், முதன் முதலாக அந்த நிறுமத்தை உருவாக்கி யவர்களும் 'தோற்றுவிப்பாளர்கள்' என அறியப்படுகிறார்கள். ஒரு கண்டுபிடிப்பையோ அல்லது ஒரு தொழில் வாய்ப்பையோ பயன்படுத்தித் தொழிலை உருவாக்குவதற்கு நல்ல எதிர்காலம் இருக்கிறது என்ற எண்ணம் தோன்றியதையடுத்து அதைப் பற்பல ஆய்வுகளுக்கு உட்படுத்தித் தெளிந்த திட்டத்தை உருவாக்குவ தோடு அதை நனவாக்கத் தேவைப்படும் ஆள்கள், மூலப் பொருள்கள், எந்திரங்கள், முதல், நிருவாகத் திறன் ஆகியவற்றை ஒன்று திரட்டி ஒரு தொழிலமைப்பை எழுப்புபவர்களே 'தோற்று விப்பாளர்கள்' என்ற சிறப்புக்கு உரியவர்களாகிறார்கள். இவர் களின் தீர்க்க தரிசனமும் முன்னோடி முயற்சியுமே தொழில்கள் எழுவதற்கு அடிப்படையாக விளங்குகின்றன. இவர்கள் தொழி லமைப்புக்களுக்குத் தேவையான இரு அடிப்படைக் கூறுகளை — வாய்ப்பையும் பண வளத்தையும் — ஒன்று கூட்டுகின்றனர்; இவர் களது இடையீடு இன்றேல் இவ்விரு கூறுகளும் ஒன்றுகூடித் தொழிலமைப்பாக உருவெடுத்து நாட்டுக்கு நலம் பயக்காது போகலாம். இவர்களது சிறப்பு தமது தொழிற்திட்டத்தின் இலாப வாய்ப்பு, திடநிலைமை ஆகியவை பற்றிப் பிறருக்கு நம்பிக்கையூட்டி அவர்களை அதில் முதலீடு செய்யுமாறு ஊக்கு விப்பதில்தான் இருக்கிறது.

இவர்கள் தொழில்களைத் தோற்றுவிப்பதற்கான வாய்ப்புக் களைப் பற்றி அசைபோட்டவண்ணமே, அவற்றைத் தேடியலைந்த வண்ணமே, இருப்பர். புதிய கண்டுபிடிப்புக்களும், எந்திரங் களும், உற்பத்தி முறைகளும், சந்தை நிலையில் ஏற்படும் மாறுதல் களும் இந்த வாய்ப்புக்களை நல்கத்தக்கவையாதலால் இவர்கள் அவற்றை எதிர்நோக்கியவாறு இருப்பர். ஒரு குறிப்பிட்ட வாய்ப்பு இலாபகரமான தொழிலாக உருவாகக்கூடிய சாத்தியக் கூறுகளைப் பெற்றிருந்தால் இவர்கள் அதைப் பல கண்ணோட்டத் தோடு ஆராய்ந்து, பிறரிடமிருந்து பண வகையான ஒத்துழைப் பைப் பெற்றுத் தமது கனவை நனவாக்குவர்.

எனவே, தொழில் வாய்ப்பைப் பற்றிய எண்ணம் உருவாகி, அந்த எண்ணம் திட்டமாகத் திரண்டு, அத் திட்டம் கூட்டுரு வாக்கம் பெற்ற நிறுமமாக மலருவதற்கு அடிப்படையாகவுள்ள ஆற்றலே தோற்றுவிப்புத்திறன் (Promotion) எனப்படுகிறது. இதைப் பற்றிப் பலவாறு வரைவிலக்கணங்கள் வடிக்கப் பட்டுள்ளன. 'நிறும வடிவத்தில் ஒரு தொழில் நிறுவனத்தை

அமைப்பது, அதற்கான நிதியத்திற்குத் திட்டம் தீட்டுவது இவற்றைத் தழுவிய செயல்முறையே' தோற்றுவிப்புத்திறன் என ஹனே (Haney) கூறுகிறார். 'தொழில் வாய்ப்புக்களைக் கண்டு பிடித்து அவற்றிலிருந்து இலாபம் ஈட்டும் நோக்கோடு நிதி, சொத்து, நிருவாகத்திறன் ஆகியவற்றை ஒன்றுதிரட்டி ஒரு தொழில் நிறுவனமாக அமைப்பதுவே' தோற்றுவிப்புத்திறன் என ஜி. டபிள்யூ. கெஸ்டன்பர்க் (G. W. Gerstenberg) இயம்புகிறார். 'தோற்றுவிப்பாளர் என்ற சொல் சட்டம் சார்ந்த சொல்லன்று; அது தொழில் சார்ந்த சொல்லாகும். ஒரு நிறுமத்தைத் தோற்றுவிப்பதற்காக மேற்கொள்ள வேண்டிய தொழில் நடவடிக்கைகள் பலவற்றையும் — வாணிகவுலகம் அறிந்த இச் செயல்களை — இந்த ஒரு சொல் நன்கு தொகுத்துக் கூறுகிறது' எனப் பிரபு நீதிபதி ப்ரௌன் (Brown L. J) அவர்கள் இதற்குச் சிறந்ததொரு வரைவிலக்கணம் தந்திருக்கிறார். இச் சொல்லுக்கு நிறுமச் சட்டம் வரைவிலக்கணம் எதுவும் வகுக்கவில்லை என்பது அறியற்பாலது.

தோற்றுவிப்பாளர் எனப்படுபவர் தனியொரு நபராகவோ கூட்டாண்மையாகவோ பன்மர் ஒன்றிணைந்த சங்கமாகவோ நிறுமமாகவோ இருக்கலாம். எப்பொழுது, எதற்கு, எப்படி, எத்தகைய மேற்பார்வையில் ஒரு நிறுமம் தோன்றிச் செயல்படவேண்டும் என்பதை இவர்கள் முடிவு செய்கிறார்கள். இவர்கள் அந் நிறுமத்தின் அமைப்பு முறையேடு, செயல்முறைவிதிகள், திட்ட அறிவிப்பு போன்ற பல மூல ஆவணங்களைத் தயாரிப்பதோடு அதன் இயக்குநர்களையும் தேர்ந்தெடுக்கிறார்கள்; அது மேற்கொள்ளவிருக்கும் தொழிலுக்குத் தேவையான சொத்துக்கள் சிலவற்றையும் காப்புரிமைப் பட்டயத்தையும்(Patent) வாங்குகிறார்கள்; அதற்குச் சூட்டும் பெயரையும் தேர்ந்தெடுக்கிறார்கள்; இவ்வாறு தொடக்கச் செயல்கள் (Preliminaries) பல செய்தும் தொடக்கச் செலவுகள் செய்தும் நிறுமத்தைத் தோற்றுவிக்கின்றனர்.

ஏற்கனவே தனிவாணிகமாகவோ கூட்டாண்மையாகவோ நடந்துவரும் தொழிலை எடுத்துக்கொண்டு அதை விரிவுபடுத்துவதற்காக நிறுமம் ஒன்று தோற்றுவிக்கப்படலாம் அல்லது புதிய தொழில் முயற்சியை மேற்கொள்ளுவதற்காகவும் அது தோற்றுவிக்கப்படலாம். மூலம் எதுவாயினும் தோற்றுவிக்கப்படும் நிறுமம் போதுமான இலாபம் பெற்று வெற்றிநடைபோட வாய்ப்பிருக்கிறதா என்பதை இவர்கள் ஆய்ந்தறிவதோடு பிறருக்கும் அந்த நம்பிக்கையை ஊட்டுகின்றனர்.

தோற்றுவிப்பாளர்களில் இரு முக்கிய வகையுண்டு. நிறுமங்களைத் தோற்றுவிப்பதையே தமது அலுவலாகக் கொண்டிருக்கும் தோற்றுவிப்பாளர்களுக்கு அலுவல்முறைத் தோற்றுவிப்பாளர்கள் (Professional Promoters) எனப்பெயர். இவர்கள் பெரும்பாலும் புதிய புதிய தொழில்களை மேற்கொள்ளுவதற்காக நிறுமங்களை உருவாக்குவர். இவர்கள் இப் பணியில் நல்ல தேர்ச்சியும் புலமையும் பெற்றிருப்பது இயல்பாகையால் இவர்கள் தோற்றுவிக்கும் நிறுமங்கள் நிலையான வெற்றி வாய்ப்பைப் பெற்றிருப்பது திண்ணம். இவர்கள் தாம் தோற்றுவித்த நிறுமங்களை அவற்றின் பங்குநர்களிடம் ஒப்படைத்த பிறகு வேறு நிறுமங்களைத் தோற்றுவிக்க முனைவது வழக்கம். நாட்டின் தொழில் வளர்ச்சிக்கும் முதலாக்க வளர்ச்சிக்கும் இவர்கள் ஆற்றும் தொண்டு பாராட்டுதற்குரியது. இத்தகையோர் மேலை நாடுகளில் பெருமளவில் காணப்படுவதும் நம் நாட்டில் காணப்படுவது அரிதாக இருப்பதுவும் அறியற்பாலது.

ஒரு குறிப்பிட்ட நிறுமத்தைத் தோற்றுவிப்பதோடு தமது தோற்றுவிப்புப் பணியை முடித்துக் கொள்ளுபவர்கள் 'தறுவாய்க்கான தோற்றுவிப்பாளர்கள்' (Prohac Vice Promoters-Occasional Promoters) என அழைக்கப்படுகின்றனர். பொதுவாகத் தனிவாணிகத்தையோ கூட்டாண்மையையோ தொழில்விரிவு கருதி நிறுமமாக மாற்ற விழைபவர்கள் இவ்வகையில் அடங்குவர். ஒரு நிறுமத்தை உருவாக்குமுன் தொழில் நுட்ப ஆய்வை மேற்கொள்ளுவதற்காக அமர்த்தப்படும் பொறியர்கள், வழக்கறிஞர்கள், தணிக்கையாளர் போன்றோர் பிறகு அந் நிறுமத்தைக் கூட்டுருவாக்ககம் செய்யும்பொழுது அதன் தோற்றுவிப்பாளர்கள் வரிசையில் சேர்த்துக்கொள்ளப் படுகின்றனர். இவர்களும் தறுவாய்க்கான தோற்றுவிப்பாளர்களே. அதுபோலவே முதலீடு செய்வதற்கான சூழ்நிலை மிகவும் சாதகமாக இருக்கும்பொழுது புது நிறுமங்களைத் தோற்றுவிப்பதில் முதலீட்டாளர்களே முனைந்து ஈடுபடலாம். இவர்களும் இவ்வகையைச் சேர்ந்தவர்களே; நிதியத் தோற்றுவிப்பாளர்கள் அல்லது முதலீட்டுத் தோற்றுவிப்பாளர்கள் என்ற சிறப்புப் பெயரால் இவர்கள் அழைக்கப்படுகின்றனர்.

இவ்விரண்டு வகைகளுக்கும் இடைப்பட்ட மூன்றும் வகைத் தோற்றுவிப்பாளர்களும் உண்டு. இவர்கள் தாம் உருவாக்கும் நிறுமங்களின் நிருவாக முகவராக வரவேண்டும் என்பதற்காக அவற்றைத் தோற்றுவிப்பர். இவர்களை 'நிருவாக முகமைத் தோற்றுவிப்பாளர்கள்' (Managing Agency Promoters) என அழைக்கலாம். இந்தியாவில் இவர்களால் தோற்றுவிக்கப்பட்ட

நிறுமங்கள் பற்பல. நிருவாக முகமை என்னும் அமைப்பு நமது நாட்டில் ஒழிக்கப்பட்டதன் விளைவாக இத்தகைய தோற்றுவிப்பாளர்களை இனி இங்கு காணவியலாது.

தோற்றுவிப்புச் செயலிலுள்ள கட்டங்கள் (Stages in Promotion):

ஒரு நிறுமத்தைத் தோற்றுவிப்பதில் நான்கு முக்கிய கட்டங்கள் இருக்கின்றன. அவையாவன :

(i) எண்ணத்தோற்றம்;

(ii) விரிந்த ஆய்வு;

(iii) ஒன்று திரட்டல்;

(vi) நிதியயேற்பாடு.

(i) எண்ணத் தோற்றம் (Discovery of idea)

ஒரு நிறுமத்தை உருவாக்குவதற்கு அடிப்படைக் கட்டமாக அமைவது தோன்றியுள்ள வாய்ப்பைப் பயன்படுத்தித் தொழில் ஒன்றை இலாபகரமாக உருவாக்கலாம் என்ற எண்ண எழுச்சியே. இவ்வெண்ணம் எழுவதற்கு அடிப்படைக் காரணமாக விளங்குவது தொழில் வாய்ப்புக்கள். இத் தொழில் வாய்ப்புக்கள் அண்மையில் எழுந்தவையாக இருக்கலாம்; அன்றி முன்பே நிலவியிருப்பினும் அவற்றைப் பற்றிய சிந்தனை இப்பொழுது எழுவதாக இருக்கலாம். அவ்வப்பொழுது தோன்றும் கண்டுபிடிப்புகள் இவ்வாய்ப்பை உருவாக்கலாம். ஒரு கருவியையோ செய்முறையையோ அல்லது புதிய சக்தியையோ கண்டுபிடிப்பவர் அதை வாணிக முறையில் பயன்படுத்தித் தொழில்களை உருவாக்கும் திறமை பெற்றிராதவராக இருப்பது இயல்பு. புதிது புனைவதற்கு அவருக்குள்ள ஊக்கம் தனது கண்டுபிடிப்பின் வாணிகப் பயன்பாட்டையோ பொருளாதார முக்கியத்தையோ எடைபோடுவதற்கு இருப்பதில்லை. அவரது அறிவும் ஆற்றலும் தனது கண்டுபிடிப்பின் தொழிலியல் சாத்தியக் கூறுகளை அளவிட்டறியத் துணை நிற்பதில்லை. இதற்கு உகந்தவர் தோற்றுவிப்பாளரே. ஆகவேதான் புதிது புனைவோர் தமது கண்டுபிடிப்புக்களை வாணிகமாக்கும் (Commercialisation) பொறுப்பைத் தக்க பயிற்சியும் அனுபவமும் வாய்ந்த தோற்றுவிப்பாளரிடம் ஒப்படைத்துவிடுகின்றனர். அன்னார் அவற்றில் முழுமூச்சாக இறங்குமுன் மேற்போக்காக ஆராய்ந்து அவற்றால் இலாபம் பெற வாய்ப்புண்டா என்பதைத் தோராயமாக மதிப்பிடுவர். இத் துவக்கநிலை ஆய்வு மனநிறைவும்

ஊக்கமும் அளிக்கத் தக்கதாக இருந்தாலன்றி அவர்கள் மேற்கொண்டு விரிவான ஆய்வில் இறங்கமாட்டார்கள்.

(ii) விரிந்த ஆய்வு (Detailed investigation)

எண்ணம் இலாபகரமானது என்பதைத் தோராயமாக அறிந்தபின் அதை விரிவான ஆய்வுக்கு உட்படுத்துவது இரண்டாவது கட்டமாகும். இக் கட்டத்தில் அவர் தனது திட்டத்தைப் பற்றிய ஆழ்ந்த பல செய்திகளைத் திரட்டி அவற்றின் அடிப்படையில் அத் திட்டம் மெய்யாகவே இலாபகரமானதா என்பதைத் துல்லியமாக அறிகிறார். இக் கட்டத்தில் அவர் தனது திட்டத்தை தழுவியுள்ள பல முக்கிய பிரச்சனைகளை அலசியாராய்வதோடு பல்வேறு வல்லுநரோடு கலந்தாலோசிக்கிறார்; அதன் பல்வேறு அம்சங்கள் பற்றிய புள்ளி விவரங்களைச் சேகரிக்கிறார்; அதன் குற்றங்குறைகளைத் துல்லியமாக அறிகிறார்.

தொழிலை எங்கு அமைப்பது, அதற்கு எவ்வளவு முதல் தேவைப்படும், எவ்வளவு சரக்கு உற்பத்தி செய்வது, உற்பத்தி செய்யவிருக்கும் சரக்கிற்கான தேவையின் அளவு, தன்மை எத்தகையது, சரக்கை எவ்வாறு சந்தையிடுவது, அதற்கு எவ்வளவு அடக்கம் ஆகும், என்ன விலைக்கு விற்பது, எவ்வளவு இலாபம் கிடைக்கும் ஆகியவை இக் கட்டத்தில் அவர் திரட்டவேண்டிய செய்திகளாகும். தொழிலின் இடவமைப்பைப் பற்றிச் சிந்திக்கும் பொழுது கச்சாப் பொருள்கள், சந்தை போன்றவை அண்மையில் இருக்கின்றனவா, அங்கு தக்க தட்பவெப்பநிலை, போக்குவரத்து, தொழிலாளர்கள் கிடைப்பெளிமை (availability) போன்ற வசதிகள் இருக்கின்றனவா என எண்ணிப்பார்க்க வேண்டும். தனது திட்டத்திற்குத் தேவைப்படும் முதல் எளிதாகத் திரட்ட இயலுமா என்பதையும் எண்ணிப்பார்த்து, திரட்டிய செய்திகளை ஒரு அறிக்கையாகத் தயாரித்துக் கொள்ளவேண்டும்.

இக் கட்டம் சிக்கல்கள் மிகுந்தது. தோற்றுவிப்பாளர் தனது திட்டத்தின் வெற்றி வாய்ப்புக்களை நெடுங்காலக் கண்ணோட்டத்தோடு மதிப்பிடுவது இங்குதான். மேலும் இப்பணியைச் செம்மையாகச் செய்வதையொட்டித்தான் தனது திட்டம் பிறரால் ஏற்றுக்கொள்ளத்தக்கதாகவும் நம்பத்தக்கதாகவும் இருக்கிறதா என்பதை அவர் உறுதி செய்துகொள்ள முடியும். தக்க வல்லுநர்களது சீர்தூக்கிய ஆய்வுரைகளின் அடிப்படையிலும் விரிவான ஆய்வின் அடிப்படையிலும் சமைக்கப்பட்ட திட்டம் இப்பெற்றியை உடையதாக இருக்கும் என்பதில் ஐயமில்லை.

(iii) திட்டத்தின்பால் ஒன்றுதிரட்டல் (Assembling the Proposition)

விரிந்த ஆய்வின் அடிப்படையில் வகுக்கப்பட்ட திட்டம் நடைமுறைக்குச் சாத்தியமானதாகவும் இலாபம் ஈயத்தக்கதாகவும் இருப்பின், தோற்றுவிப்புப் பணியின் மூன்றும் கட்டமாகிய 'ஒன்றுதிரட்டல்' எனும் பொறுப்பை அவர் மேற்கொள்ளுவார். அந்நிலையில் அவர் அதையொட்டிய இழப்பிடர்களை ஏற்கச் சித்தமாக இருக்க வேண்டும். இக் கட்டத்தில்தான் அவர் தனது திட்டத்தை நனவாக்கப் புகுகிறார். இதற்கு அவர் மூன்று முக்கிய நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ள வேண்டும். ஒன்று, தனது திட்டத்தை ஏற்றுக்கொண்டு தன்னோடு அதை நிறைவேற்றுவதில் தோள்கொடுக்க விழையும் ஒரு சிலரை அணுகி நிறுமத்தைப் பதிவு செய்வதற்கும் அதில் அவர்கள் இயக்குநர்கள் அல்லது காலாளர்களாக (Founders) இருக்கவும் அவர்தம் இசைவைப் பெறவேண்டும். இரண்டு, அந் நிறுமம் பதிவு செய்யப்பட்டுத் தோற்றம் பெறும்பொழுது முதல் தட்டுப்பட்டால் இடர்ப்படாமல் இருக்கத்தக்க ஏற்பாடு செய்ய வேண்டும். மூன்று, தான் தோற்றுவிக்க இருக்கிற நிறுமத்திற்குத் தேவையான சொத்துக்களைப் பெறவும், அதன் தலைமை நிருவாகப்பணிகளுக்குத் தேவையான ஆள்களைத் தேர்ந்தெடுத்து அவர்களுடன் அதுபற்றி ஒப்பந்தம் செய்துகொள்ளவும், தேவையான காப்புரிமைப் பட்டயங்களைப் பெற்றிடவும் முன்கூட்டிய நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும். இத் தருணத்தில் அவர் தனது சட்ட நிலையைக் கருத்திற்கொண்டு விழிப்பாகச் செயல்பட வேண்டும். நிறுமத்தைக் கூட்டுருவாக்கம் செய்து அதைத் தோற்றுவிப்பதற்கு முன் அவர் செய்யும் இவ்வொப்பந்தங்கள் — தொடக்க ஒப்பந்தங்கள் (Preliminary agreements) — அதைக் கட்டுப்படுத்தா. நிறுமம் தோன்றுவதற்குமுன் அவர் அதன் முகவராகவோ பொறுப்பாண்மையராகவோ செயல்படவியலாது; அந் நிலையில் அதன் சார்பாக ஒப்பந்தங்கள் செய்ய அவருக்கு உரிமையில்லை. தோன்றிய பிறகு அவர் முன்னர் செய்த இவ்வொப்பந்தங்களை அந் நிறுமம் ஏற்புறுதி (Ratify) செய்யவியலாது. எனவே நிறுமத்தைத் தோற்றுவிப்பதற்காகச் செய்யும் இவ்வொப்பந்தங்கள்மீது அவர் சொந்தப் பொறுப்பேற்கிறார். இவ்வாறு அவர் சொந்தப் பொறுப்பேற்க விரும்பவில்லையாயின், அவ்வொப்பந்தங்கள் செய்யும்பொழுது நான்கு செய்திகளைத் தெளிவுபடுத்த வேண்டும்.

(அ) அவ்வொப்பந்தங்கள் தற்பொழுதைக்கானவை (Provisional);

(ஆ) எத்தரப்பாரும் அவற்றின்மீது பொறுப்பேற்பதில்லை ;

(இ) தோன்றிய குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் அதே சொற் பகர்வுகளைக் (Terms) கொண்ட அதே மாதிரியான ஒப்பந்தங்களை அந் நிறுமம் செய்து கொள்ளும்;

(ஈ) குறித்த காலத்திற்குள் அந் நிறுமம் மூல ஒப்பந்தங்களை வரித்துக் (adopt) கொள்ளாவிட்டால் அவற்றை மறுதளிக்கும் விருப்புரிமை அவருக்குண்டு என்பவையே யாம்.

(iv) கூட்டுருவாக்கம் செய்தல் (Incorporation)

நிறுமங்களைத் தோற்றுவிப்பதில் இறுதிக் கட்டமாக விளங்குவது அவற்றைக் கூட்டுருவாக்கம் செய்தலும் அதன்பின் திட்ட அறிவிப்பைத் (Prospectus) தயாரித்து அதன்மூலமாகப் பொது மக்களிடமிருந்து முதல் திரட்டுதலுமேயாம். இவற்றைப் பற்றிச் சற்று விரிவாகப் பின்னர் காண்போம்.

நிறுமத்தைக் கூட்டுருவாக்கம் செய்யுமுன் அதன் சார்பாகத் தோற்றுவிப்பாளர் செய்யும் தொடக்க ஒப்பந்தங்களைப் பற்றிச் சற்று முன்னர் கண்டோம். இவற்றைத் தற்பொழுதைக்கான ஒப்பந்தங்கள் (Provisional agreements) என்பவற்றிலிருந்து வேறுபடுத்திக் காட்டுவது நல்லது. ஒரு பொது நிறுமம் கூட்டுருவாக்கம் செய்யப்பட்ட நிலையில் தொழில் துவக்கச் சான்றிதழைப் பெறும் முன்னர் செய்யும் ஒப்பந்தங்கள் தற்பொழுதைக்கானவை என அழைக்கப்படுகின்றன. அந் நிறுமம் தொழில் துவக்கும் உரிமை பெறும்வரை இவ்வொப்பந்தங்கள் அதைக் கட்டுப் படுத்தா.

தோற்றுவிப்பாளரின் சட்டநிலை

நிறுமத்தைத் தோற்றுவிப்பவர் என்ற முறையில் நிறுமத்துக்கும் அவருக்குமிடையே ஒரு நம்பக உறவு (Fiduciary relationship) இருக்கிறது. எனவே, அவர் தனது சொத்தை நிறுமத்திற்கு விற்கும்பொழுது அதைப் பற்றி அந் நிறுமத்தின் இயக்குநரவையிடம் தெளிவுபடுத்துவதும் அச் சொத்தை வாங்குவதா வேண்டாவா என்பதை நடுநிலையில் நின்று தற்சார்ந்த முறையில் முடிவுசெய்யும் பொறுப்பை அந்த அவையிடம் விட்டுவிடுவதும் அவரது கடமையாகும்.

தோற்றுவிப்பாளர் என்ற முறையில் தான் பெறும் ஊதியத்தை அவர் திட்ட அறிவிப்பில் முற்றும் வெளியிடுவதோடு

இயக்குநரவையின் ஒப்புதலையும் பெறவேண்டும்; அவரது உறவு நம்பக உறவாகையால் இரகசிய இலாபம் சேர்க்க எத்தனிப்பது முறையல்ல.

அவர் தனது சொத்தை நிறுமத்திற்கு விற்பதைப் பற்றிய சட்ட நிலைமையை நான்கு நிலைகளில் தெளிவு படுத்தலாம் :

(i) தான் எதிர்காலத்தில் தோற்றுவிக்க இருக்கும் நிறுமத்திற்கு அதை இலாபத்திற்கு விற்றுவிடலாம் என்ற எண்ணத்தில் அவர் அச் சொத்தை முன்னதாக (தோற்றுவிக்கும் பணியைத் தொடங்குமுன்னர்) வாங்கியிருந்தால், அதை அந் நிறுமத்திற்கு விற்பதன் வழியாகப் பெறும் இலாபத்தை அவர் அதனிடம் தரவேண்டுவதில்லை. ஆனால் தான்தான் அதை விற்பவர், தன்னிடமிருந்துதான் நிறுமம் அச் சொத்தைப் பெறுகிறது, சொத்து தனக்குரியதுதான் என்ற செய்திகளை அவர் வெளியிட வேண்டும்.

(ii) நிறுமத்தைத் தோற்றுவிப்பதற்கும் கூட்டுருவாக்கம் செய்வதற்கும் முன்னர் அவர் வாங்கிய அச் சொத்தைத் தனது பெயருக்கு உரிமை மாற்றம் செய்து கொள்ளாமல் விருப்புரிமை ஒப்பந்தமாகவோ முற்றுப் பெறாத (uncompleted) ஒப்பந்தமாகவோ அந்த ஏற்பாட்டைச் செய்திருந்தாலும், நிலைமை மேலே (i) இல் கூறியிருப்பதுபோல, நிறுமத்தைத் தோற்றுவித்த பிறகு அவர் அச் சொத்தை அதற்கு விற்பதன் வழியாகப் பெறும் இலாபம் அவருக்குரியதே.

(iii) தோற்றுவிக்கும் பணியைத் தொடங்கிய பின்னர் அச் சொத்தைத் (நிறுமத்திற்கு விற்க இருக்கும் சொத்தை) தனது பெயருக்கு வாங்கியிருந்தால் அதைப் பிறகு அந் நிறுமத்திற்கு விற்பதால் எழும் இலாபம் நிறுமத்திற்கே உரியது. தனக்கு அச் சொத்து விற்கப்படும் ஒப்பந்தத்தை மறுதளிக்கவோ அதை ஏற்றுக்கொண்டு அதனால் ஏற்படும் இலாபத்தைக் கோரவோ நிறுமத்திற்கு உரிமையுண்டு.

(iv) நிறுமத்தைக் கூட்டுருவாக்கம் செய்த பிறகு அவர் அச் சொத்தை வாங்குவதற்கு ஒப்பந்தம் செய்திருந்தால் அதன் முகவராகச் செயல்பட்டவராகவே அவர் கருதப்படுவார். எனவே, அச் சொத்தை நிறுமத்திற்கு விற்பதனால் எழும் இலாபத்தை அவர் அதனிடம் தந்து விடவேண்டும்; இன்றேல், முதல்வருக்குத் தெரியாமல் இரகசிய இலாபம் பெற்ற குற்றத்திற்கு அவர் ஆளாக நேரும்.

தோற்றுவிப்பாளரின் முக்கியத்துவம்

தோற்றுவிப்பாளர் புதுப்புதுத் தொழில்களை உருவாக்குகிறார். புதுப்புதுத் தொழில் நிறுமங்களைத் தோற்றுவிக்கிறார். புதிய புதிய பொருள்கள் மக்களுக்குக் கிட்டுமாறு செய்கிறார். இவரது உழைப்பால் நாட்டில் செல்வம் சேருகிறது; வருமானம் பெருகுகிறது; வேலை வாய்ப்பு கூடுகிறது; மக்கள்தம் வாழ்க்கைத் தரம் உயருகிறது; சிறந்த பொருள்கள் குறைந்த விலைக்குக் கிடைக்கின்றன. கடுமையாக உழைத்து, இடர் பல ஏற்று இவர் உருவாக்கும் தொழில்கள் நாட்டின் பொருளாதார முன்னேற்றத்திற்கு வழிகோலுகின்றன. பொருளாதாரத் தீர்க்கதரிசியாக இவர் ஆற்றும் சேவை மெத்தப் பாராட்டுதற்குரியது. 'செல்வம் படைப்பவர்' என்று இவரைக் கூறினல் அது மிகைபடச் சொல்லும் சொல்லன்று. பல நாடுகளில் இன்று நாம் காணும் தொழில் மேம்பாடு இவரது சேவைக்கு ஆதாரமாக விளங்குகிறது. இவரது முனைப்பின் பயனுகவும் பாதுகாப்பிலும் சமுதாயத்தில் உறங்கிக் கிடக்கும் முதல் தொழில் வளர்ச்சிக்கு ஆற்றுப்படுத்தப்படுகிறது. இவரது இடையீட்டின் காரணமாகத்தான் முதலீட்டு வாய்ப்புக்களும் முதலீட்டு நிதிகளும் ஒன்றுக இணைந்து பொருளாதார முன்னேற்றத்திற்கு வித்திடுகின்றன. இவர் இன்றேல் இவ்விரு காரணிகளும் தாமாகவே ஒன்றுபடுவது அரிது.

நிறுமக் கூட்டுருவாக்கம்

நிறுமம் ஒரு சட்ட ஆள். அதற்கு நிலையான உரிமை யிறக்கமும் சட்டத் தோற்றமும் உண்டு. இப் பண்புகளை அது பெற்றிட வேண்டுமானுல் அதைக் கூட்டுருவாக்கம் செய்ய வேண்டும். அதன் பொருட்டு எடுக்க வேண்டிய நடவடிக்கைகளாவன :

(அ) தோற்றுவிக்கவிருக்கும் நிறுமத்தின் மைய நோக்கத்தை வெளிப்படுத்தும் வகையில் பொருத்தமான சில பெயர்களைத் தேர்ந்தெடுத்து, நமது விருப்பத்திற்கேற்ப அவற்றை வரிசைப்படுத்தி, முறைப்படி அவற்றில் எது நாம் வைத்துக் கொள்வதற்கு ஏதுவாக இருக்கிறது என்பது குறித்து நிறுமச் சட்ட வாரியத்திற்கு (Company Law Board) மனுச் செய்ய வேண்டும். அம்மனுவுடன் அதற்குரிய கட்டணமாகிய ரூ. 10 அனுப்ப வேண்டும்.

(ஆ) நிறுமத்தின் அமைப்புமுறையேடு, செயல்முறை விதிகள் ஆகியவற்றைத் தயாரிப்பதற்கு ஏற்பாடு செய்ய வேண்டும்.

(இ) நிறுமத்தின் பெயர் பற்றிய ஏற்பிசைவைப் பெற்றவுடன் கீழ்வரும் ஆவணங்களைத் தயாரித்து, நிறுமத்தின் பதிவு அலுவலகம் எம் மாநிலத்தில் இருக்கவிருக்கிறதோ அம் மாநிலத்தின் நிறுமப் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்யவேண்டும். அப்பொழுது அதற்குரிய பதிவுக் கட்டணம், தாக்கல் கட்டணம் ஆகியவற்றைச் செலுத்த வேண்டும் :

(i) அமைப்பு முறையேடு.

(ii) செயல்முறை விதிகள்.

(iii) அங்கீகரித்த முதல் பற்றிய விவரமும் அது 25 இலட்சத்துக்கு மேற்பட்டதாயின் அவ்வளவு முதலைத் திரட்ட அனுமதிப்பது குறித்து 'முதல் வெளியீட்டுக் கட்டுப்பாட்டலுவலர்' (Controller of Capital Issues) தந்த சான்றிதழும்.

(iv) நிறுமத்தைப் பதிவு செய்வது குறித்து நிறுமச்சட்டம் அதன்கீழ் பிறப்பிக்கப்பட்ட விதிகள் இவற்றிற்கேற்பச் செய்யவேண்டுவனவெல்லாம் செய்யப்பட்டு விட்டன என்ற சட்டமுறை அறிவிப்பு. இந்த அறிவிப்பை அந் நிறுமத்தைத் தோற்றுவிப்பதில் ஈடுபட்டு இந்தியாவில் தொழில் நடத்தும் வழக்கறிஞரோ, வழக்கு முகவரோ (Attorney), பட்டயக் கணக்கரோ அல்லது அந் நிறுமத்தின் இயக்குநரோ அதன் மற்ற அலுவலர் எவரேனுமோ தரலாம்.

(v) இயக்குநர் பட்டியலும் அவ்வாறு பணிபுரிய ஒப்புக்கொண்டு அவர்கள் எழுதிக் கொடுத்த இசைவும். ஒரு நிறுமம் முதலாவதாகப் பதிவு செய்த தனது செயல்முறை விதிகளில் கூறியுள்ள இயக்குநர் ஒவ்வொருவரும் அவரவர்கள் நியமிக்கப்பட்ட 30 நாட்களுக்குள் தமது எழுத்து மூலமான இசைவைப் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்ய வேண்டும் என நிறுமச் சட்டம் இயம்புவதை இங்கு நினைவு கூறுதல் நன்று. இதைப் பொது நிறுமங்கள் மட்டும்தான் தாக்கல் செய்ய வேண்டும் என்பதை அறிக.

(vi) நிறுமத்தின் பதிவு அலுவலகம் அமைக்கப்படவிருக்கும் இடம் பற்றிய முகவரியைக் கொண்ட அறிவிக்கை (Notice). நிறுமத்தைப் பதிவு செய்யும்பொழுது இவ்வறிக்கையைத் தாக்கல் செய்யவில்லையெனின் பதிவு

செய்த 28 நாட்களுக்குள் அதைத் தாக்கல் செய்ய வேண்டும்.

(vii) நியமிக்கப்பட்டுள்ள இயக்குநர்கள் தகுதிக்குரிய பங்குகளை (Qualification Shares) எடுப்பதாகவும் அவற்றிற்குரிய பணத்தைச் செலுத்துவதாகவும் உறுதி கூறியுள்ள தாள். இதைப் பொது நிறுமங்கள் மட்டும் தான் தாக்கல் செய்யவேண்டும் என்பது அறியற்பாலது.

(viii) அந் நிறுமத்தைச் செயல் - நிதியாளர்கள் (secretaries and treasurers) நிருவாகிக்கவிருப்பின் அவர்களுடன் செய்துகொண்ட ஒப்பந்த நகல்.

மேற்கூறிய ஆவணங்கள் தக்க தாக்கல் கட்டணத்துடன் தாக்கல் செய்யப்பட்டு பதிவுக் கட்டணமும் செலுத்தப்பட வேண்டும். இவை பற்றிய விவரங்கள் அடுத்துவரும் பக்கங்களில் காண்க.

இவ்வாவணங்களை நிறுமப் பதிவாளர் சரிபார்த்து அவை அனைத்தும் சரியாக இருப்பின், அந் நிறுமத்தின் பெயரைத் தன் அலுவலகத்திலுள்ள நிறுமப் பதிவேட்டில் (Register of Companies) பதிவு செய்து, கூட்டுருவாக்கச் சான்றிதழ் ஒன்று வழங்குவார். அந் நிறுமம் முறையாகக் கூட்டுருவாக்கம் செய்யப்பட்டது என்பதற்கு அச்சான்றிதழே முடிந்த சான்றாகும். அச் சான்றிதழில் கூறப்பட்டுள்ள தேதியிலிருந்து அந் நிறுமம் சட்டத் தோற்றம் பெறுகிறது. அந் நாளிலிருந்து அது தன் பெயரிலேயே வழக்குத் தொடுக்கும் உரிமையையும், தன் மீது வழக்குத் தொடுக்கப்படும் பொறுப்பையும் கொண்ட தற்சார்ந்த சட்ட ஆளுமையைப் பெறுகிறது. அது தனி நிறுமமாயின் உடனடியாகத் தொழில் தொடங்கும் உரிமையையும் பெறுகிறது. காரணம் யாதெனில், தனி நிறுமம் தனக்குத் தேவைப்படும் முதலைத் தனிப்பட்ட முறையில் திரட்டக் கடமைப்பட்டது; பொதுமக்களை அணுகி முதல் தருமாறு கேட்கும் உரிமை அதற்கில்லை; இவ்வுரிமை பொது நிறுமங்களுக்கே உரியது.

தோற்றுவிக்கப்பட்டது பொது நிறுமமாயின் அது கூட்டுருவாக்கச் சான்றிதழ் பெற்ற பின்னர், தொழில் தொடக்கச் சான்றிதழையும் (Certificate of Commencement of Business) பதிவாளரிடமிருந்து பெறவேண்டும். அதற்காகச் செய்ய வேண்டியவற்றைப் பின்னர் காண்போம்.

அமைப்பு முறையேடு (Memorandum of Association)

ஒவ்வொரு நிறுமமும் தனக்கென ஒரு அமைப்பு முறையேட்டைப் பெற்றிருக்க வேண்டும். இதையும் வேறு சில ஆவணங்களையும் நிறுமப் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்தால்தான் அது கூட்டுருவாக்கச் சான்றிதழைப் பெறவியலும். அதன் பட்டயம் (charter) எனச் சொல்லப்படும் அளவுக்கு இது அதன் ஆவணங்களில் முக்கியம் வாய்ந்ததாகத் திகழுகிறது. அந் நிறுமம் எந்த அடிப்படை நிபந்தனைகள் பேரில் கூட்டுருவாக்கம் செய்யப் படுகிறதோ அவற்றைத் தாங்கியுள்ள சிறப்பு வாய்ந்த ஆவணமாகும் இது. இது அதன் நோக்கங்களைப் பகருவதோடு அதனுடைய செயல் வீச்சையும் (scope) வரையறுக்கிறது; அதன் அதிகாரங்கள் யாவை என்பது பற்றியும் துல்லியமாக வரையறுக்கிறது; வெளி உலகத்தோடு அந் நிறுமத்திற்குள்ள உறவையும் இது தெளிவாக்குகிறது. இது அந் நிறுமத்தின் செயல் எல்லையை வரையறுப்பதால் அந் நிறுமம் எவற்றைச் செய்யலாம், எவற்றைச் செய்யக்கூடாது என்பது இந்த ஆவணத்தைக் கொண்டுதான் தீர்மானிக்க வேண்டும். இது அதன் அமைப்பாவணமாகவும் (Constitution) அடிக்கல்லாகவும் விளங்குகிறது. ஒரு நிறுமத்தின் பங்குநர்கள், கடனுளர்கள், அதனுடன் தொழிலுறவு வைத்திருப்போர் ஆகியோருக்கு அந் நிறுமத்தின் அதிகார அளவு, செயல் எல்லை எவ்வளவு என்பதைத் தெளிவுபடுத்துவதே இவ்வாவணத்தின் தலையாய பணியாகும்.

இந்த ஆவணத்தைப் பதிவு செய்து நிறுமத்தைத் தோற்றுவித்த பிறகு இதை மாற்றுவதற்குக் கடுமையான கட்டுப்பாடுகள் விதிக்கப்பட்டிருப்பதால், தொடக்கத்தில் இதைத் தயாரிக்கும் பொழுதே விழிப்பாகவும் கவனமாகவும் இருப்பது அறிவுடைமை. இது தாங்கியுள்ள செய்திகள் நிறுமத்தின் தன்மைக்கேற்ப மாறுபடும். இதன் செய்திகள் பத்தி பத்தியாகப் பிரித்து வெளியிடப் படுவதோடு பத்திகளுக்கும் வரிசையெண் தரப்படுவது வழக்கம். அமைப்பு முறையேடு அச்சிடப் பட்டிருக்க வேண்டும். ஒரு ரூபாய்க்கு மேற்படாத கட்டணத்திற்கு இதை வேண்டுவோருக்கு வழங்குவது அந் நிறுமத்தின் கடமையாகும்.

பங்குகளால் வரையறுக்கப்பட்ட நிறுமத்தின் அமைப்பு முறையேட்டில் கீழ்க்காணும் சரத்துக்கள் இடம்பெறும் :

(i) பெயர் சரத்து;

(ii) அமைப்பிடச் சரத்து;

(iii) நோக்கச் சரத்து;

(iv) பொறுப்புச் சரத்து;

(v) முதல் சரத்து;

(vi) சங்க இசைவுச் சரத்து.

(i) பெயர் சரத்து (Name clause) : அந் நிறுமத்திற்குச் சூட்டப்படும் பெயரை இச் சரத்து தாங்கியிருக்கும். அது பொது நிறுமமாயின் 'வரையறுத்தது' (Limited) என்ற சொல்லும் தனி நிறுமமாயின் 'தனி வரையறுத்தது' (Private Limited) என்ற சொற்களும் அதன் பெயருக்கு இறுதியில் பெயரின் ஒரு பகுதியாகத் தோன்றவேண்டும். இருப்பினும் விஞ்ஞானம், கலை, வாணிகம், பண்பாடு, இன்னபிற செய்திகளை வளர்ப்பதற்காகவும், பங்காதாயம் வழங்கும் நோக்கமில்லாமலும் அமைக்கப்படும் நிறுமங்கள் தமது பெயரோடு 'வரையறுத்தது' என்ற சொல்லைச் சேர்க்காமலிருப்பதற்கு மைய அரசின் அனுமதி பெறலாம். நிறுமத்திற்காகத் தேர்ந்தெடுக்கப்படும் பெயர் ஏற்கனவே பதிவு செய்யப்பட்டு இயங்கிவரும் மற்றொரு நிறுமத்தின் பெயராகவோ அல்லது அதைப் போன்றோ இருத்தல் கூடாது. மக்கள் மனத்தில் ஒரு பெயர் எந்த நிறுமத்தைக் குறிக்கிறது என்ற குழப்பம் எழாமல் இருப்பதற்காகத்தான் இந்த விதி புகுத்தப்பட்டிருக்கிறது. மேலும் ஒரு நிறுமத்தின் பெயர் அந் நிறுமம் அரசின் ஆதரவையோ தொடர்பையோ பெற்றுள்ளது போல உணர்த்துவதாக அமையக்கூடாது. அல்லாமலும், 1950 ஆம் ஆண்டுச் சின்னங்கள், பெயர்கள் (முறைகேடான பயன்பாட்டுத் தடுப்புச்) சட்டம் [The Emblems and Names (Prevention of improper use) Act of 1950] தடை செய்துள்ள பெயரோடும் எந்தவொரு நிறுமத்தையும் பதிவு செய்யவியலாது. அதாவது மைய அரசு விரும்பத்தக்கதல்ல எனக் கருதும் பெயரோடு ஒரு நிறுமத்தைப் பதிவு செய்ய முடியாது. இக் காரணங்கள் பற்றித் தான் ஒரு நிறுமத்தைப் பதிவு செய்வதற்கு முன்பாகவே அதற்குச் சூட்டப்படவிருக்கும் பெயர் பற்றி நிறுமப் பதிவாளரின் ஒப்புதலைப் பெறவேண்டும் என வற்புறுத்தப்படுகிறது.

(ii) அமைப்பிடச் சரத்து (Situation clause) : எந்த மாநிலத்தில் நிறுமத்தின் பதிவு அலுவலகம் அமைக்கப்படவிருக்கிறது என்பதை இங்கு குறிப்பிடவேண்டும். இதையொட்டித்தான் எந்த நீதிமன்றத்திற்கு அந் நிறுமத்தின் மீது வழக்கு பற்றிய உரிமை (jurisdiction) இருக்கிறது என்பது

தீர்மானிக்கப்படும். இச் சரத்தில் பதிவு அலுவலகம் அமைய விருக்கும் மாநிலத்தைத்தான் குறிப்பிட வேண்டுமேயொழிய அதன் முகவரியைக் குறிப்பிட வேண்டுவதில்லை. முகவரியைப் பற்றிய அறிவிக்கையை நிறுமத்தைக் கூட்டுருவாக்கம் செய்த 30 நாட்களுக்குள் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்ய வேண்டும்.

(iii) நோக்கச் சரத்து *(Objects clause)* : அமைப்பு முறை யேட்டில் காணப்படும் சரத்துக்களில் மிகவும் முக்கியமானது நோக்கச் சரத்து. இரு காரணங்களால் இம் முக்கியத்துவம் எழுகிறது. ஒன்று, அந் நிறுமத்தின் செயல் எல்லையை — இயக்க வரம்பை — வரையறுப்பது இச் சரத்தே. இரண்டு, அமைப்பு முறையேட்டைப் பதிவு செய்தபின் அதிலுள்ள நோக்கச் சரத்தை திருத்தியமைப்பது என்பது அவ்வளவு எளிதல்ல; சட்டம் அதற்கு ஓரளவு வாய்ப்பையே அளித்திருப்பதோடு அதற்குப் பல கட்டுப் பாடுகளையும் விதித்திருக்கிறது. எனவே, நோக்கச் சரத்தை உரு வாக்கும்பொழுது பெருங்கவனம் செலுத்துவது நன்று; ஏனெனில், சற்று கவனக் குறைவாக உருவாக்கி அந்த நிறுமத்தைப் பதிவு செய்த பின்னர் அச் சரத்தை மாற்றியமைப்பது என்பது கடின மானது மட்டுமல்ல, செலவு அதிகமாகக் கூடிய செயலுமாகும். இச் சரத்தில் அந் நிறுமத்தின் நோக்கங்கள், அது மேற்கொள்ளத் தக்க செயல்கள், கையாளத்தக்க அதிகாரங்கள் ஆகியவை தெளி வாகவும் ஐயந்திரிபுறவும் எடுத்தியம்பவேண்டும். இங்கு கூறப் பட்டுள்ள தொழில்கள், செயல்களிலும் அவற்றைச் செய்வதற்கு ஏதுவாகவோ துணையாகவோ இருக்கும் காரியங்களிலும், அவற்றைச் செய்வதால் கிளைத்தெழும் பணிகளிலும் மட்டுமே அந் நிறுமம் ஈடுபடலாம்.

நோக்கச் சரத்தில் கூறப்பட்டுள்ள செயல்கள் அனைத்திலும் நிறுமம் ஈடுபடவேண்டிய தேவையில்லையாதலாலும் நிறுமங்கள் பல்லாண்டு நிலைத்து நிற்கக்கூடிய பெற்றியை உடையவை யாதலாலும் அமைக்கும்பொழுதே இச் சரத்தை விரிவாக உருவாக்கிக்கொள்ளுதல் அறிவார்ந்த செயலாகும். பொதுவாக நோக்கச் சரத்தை இவ்வாறு முடிப்பது வழக்கம்: 'மேற்கூறிய நோக்கங்கள் அல்லது அவற்றில் எதையாவது அடைவதற்கு ஏதுவாகவோ அல்லது துணையாகவோ இருக்கும் எனக் கருதப்படும் இன்னபிற தொழில்களைச் செய்வதற்கும்'. இத்தகைய சொற்கள் அச்சரத்தின் பொருட்பரப்பை (scope) விரிவாக்குகின்றன என எண்ணுவது தவறு; அவை அச் சரத்தில் வெளிப்படையாகக் கூறப்பட்டுள்ள நோக்கங்களை ஒத்தவற்றையும், நியாயமாகப் பார்க்குங்கால் அவற்றிற்கு அண்மைத் தொடர்புள்ள செயல்

களையுமே குறிக்கின்றன எனக் கொள்வதே பொருத்தமானது (லட்சுமணசாமி முதலியாரும் பிறரும் எ. ஆயுள் காப்பீட்டுக் கூட்டுரு).

இச் சரத்தில் கூறப்பட்டுள்ள நோக்கங்கள் சட்டமுறையானவையாக இருத்தல் வேண்டும்; அதாவது அவை நாட்டில் நிலவுகின்ற பொதுச் சட்டத்துக்கோ நிறுமச் சட்டத்துக்கோ முரணானவையாக இருத்தல் கூடாது. மேலும் எச் சூழ்நிலையிலும் நிறுமங்கள் செயல்படுத்தக் கூடாத அதிகாரங்களையும் இச் சரத்து தாங்கியிருக்கக்கூடாது. எடுத்துக்காட்டாக, மருத்துவத் தொழிலைச் செய்யும் நோக்கத்தோடு ஒரு நிறுமத்தை அமைக்க முடியாது. காரணம், தகுதி வாய்ந்த ஒரு நபர்தான் மருத்துவராகப் பதிவு செய்து கொள்ளலாமேயொழிய ஒரு நிறுமம் தன்னை மருத்துவராகப் பதிவு செய்து கொள்வதற்குத் தடை இருக்கிறது. ஒருநிறுமத்தின் முக்கிய—அடிப்படை—நோக்கம் சட்டமுரணானதாக இருப்பின் அதைக் கலைத்து விடவேண்டிய தேவை ஏற்படலாம்.

ஒரு நிறுமத்தின் எல்லா அதிகாரங்களுமே அதன் நோக்கச் சரத்தில் வெளிப்படையாகச் சொல்லப்பட வேண்டுவதில்லை. நிறுமத்தின் இயல்புக்கேற்பச் சில உட்கிடை அதிகாரங்கள் (implied powers) அதற்கு இருப்பதாகக் கொள்ளப்படும். எடுத்துக்காட்டாக வாணிக நிறுமத்திற்குக் கடன் பெறக்கூடிய உட்கிடை அதிகாரம் என்றுமே இருப்பதாகக் கொள்ளப்படுகிறது.

தனது நோக்கச் சரத்துக்கு முரணான அல்லது அதில் கூறப்படாத செயல்களில் ஒரு நிறுமம் ஈடுபடுவது அதிகார வரம்பிகந்த (ultra vires) செயலாகும்; அந் நிறுமத்தின் பங்குதாரர் அனைவரும் ஒருமனதாக இசைவு தந்தால்கூட அதை அதிகார வரம்புக்குட்பட்ட (intra vires) செயலாக ஆக்க முடியாது. அமைப்பு முறையேடு வரையறுத்துள்ள அதிகாரங்களுக்கு அப்பாற்பட்ட செயல்கள் அனைத்தும் அதிகார வரம்பிகந்தவையாகும்; அத்தகைய செயல்கள் இல்லாநிலையவையாகும் (void); எதுவும் அவற்றைச் செல்லக்கூடியவையாக மாற்ற முடியாது என்பது ஆஷ்பரி ரயில் பெட்டி நிறுமம் எ. ரிஷே என்னும் வழக்கில் கூறப்பட்ட தீர்ப்பின் சாரமாகும். மேலும் நிறுமத்தோடு அதிகார வரம்பிகந்த ஒப்பந்தம் செய்துகொள்ளும் ஒருவர் அவ் வொப்பந்தத்தின் கீழ் எவ்வுரிமையும் பெறுவதில்லை. இது, அமைப்பு முறையேடும் செயல்முறை விதிகளும் பொது ஆவணங்களாதலால் நிறுமத்தோடு தொடர்புகொள்ளும் ஒவ்வொருவரும் அதன் அதிகார வரம்பை அறிந்திருப்பதாகக் கொள்ளப்படுவர் என்னும்

விதியிலிருந்து (இதற்கு டர்க்குவாண்டு வழக்கின் விதி எனப்பெயர்—Rule in Turquand's case) எழும் முடிவாகும்.

அமைப்பு முறையேடு நிறுமத்தின் அதிகாரத்திற்கு வரம்பு விதிப்பதைப்போல, செயல்முறை விதிகள் இயக்குநரின் அதிகாரத்திற்கு வரம்பு விதிக்கின்றன. நிறுமத்தின் அதிகார வரம்பிகந்த செயல்கள் இல்லா நிலையவை எனக் கண்டோம். சில செயல்கள் இயக்குநரின் வரம்புக்கு அப்பாற்பட்டவையாக இருக்கலாம்; அவற்றிற்கு இயக்குநரின் வரம்பிகந்த செயல்கள் (ultra vires the directors) எனப் பெயர். அத்தகைய செயல்கள் நிறுமத்தின் அதிகார வரம்பிற்கு உட்பட்டவையாயின், சாதாரணத் தீர்மானத்தின் (ordinary resolution) மூலம் நிறுமம் அவற்றிற்கு ஏற்புறுதி (ratification) அளித்து அவற்றைச் செல்லத்தக்கவையாக்கலாம்.

டாப்டாரி—சாஸ்திரி குழுவின் (Daphtary – Sastri Committee) பரிந்துரையின் பேரில் 1965 ஆம் ஆண்டு நிறும (திருத்தச்) சட்டம் நோக்கச் சரத்தைப் பற்றிய விதிமுறைகளில் திருத்தம் செய்தது. இதன் விளைவாக 15-10-1965க்குப் பிறகு கூட்டுருவாக்கம் செய்யப்படும் நிறுமங்கள் தமது நோக்கங்களை இரு கூறுகளாகப் பகுத்துக் கூறவேண்டும் :

(i) முக்கிய நோக்கங்களும் அவற்றை அடைவதற்கு ஏதுவாகவோ துணையாகவோ உள்ள நோக்கங்களும்;

(ii) பிற நோக்கங்கள்.

மேலும் வாணிகக் கூட்டுரு நீங்கலாக ஏனைய நிறுமங்களின் செயற் பரப்பு ஒரு மாநிலத்திற்கு மேற்பட்டிருப்பின், எந்தெந்த மாநிலங்களில் தாம் செயல்படவிருக்கின்றன என்ற விவரங்களையும் இச் சரத்தில் கூறவேண்டும் என இத் திருத்தம் வேண்டுகிறது. தவிர, 'பிற நோக்கங்கள்' என்ற தலைப்பைச் சேர்ந்த எத் தொழிலையும் துவக்குமுன் நிறுமங்கள் அது குறித்துச் சிறப்புத் தீர்மானம் ஒன்று இயற்றி பெரும்பான்மையான பங்குதாரர்களின் ஒப்புதல் பெறவேண்டும்.

(iv) பொறுப்புச் சரத்து (Liability clause)

இச் சரத்து அந் நிறுமத்தின் உறுப்பினர்களது பொறுப்பு வரையறுத்ததா, வரையறாததா என்பதைக் கூறுகிறது. உறுப்பினர்களது பொறுப்பு வரையறாததாயின், அந் நிறுமத்தின் பெயரில்

'வரையறுத்தது' எனும் சொல் இணைந்திராது. இந் நிலையில் உறுப்பினர் பொறுப்பு அவர்கள் வைத்துள்ள அந் நிறுமத்தின் பங்குகளுக்குரிய தொகையோடு நின்று விடாமல் அவர்களது தனிப்பட்ட சொத்துக்களையும் நிறுமத்தின் கடன்களுக்குப் பொறுப் பாக்குகிறது.

உறுப்பினர் பொறுப்பு வரையறுத்ததாயின், அவர்கள் பொறுப்பளவு பொறுப்புறுதியால் வரையறுக்கப்படுகிறதா அல்லது அவர்கள் கொண்டுள்ள அந் நிறுமத்தின் பங்குகளுக்குரிய முகமதிப்பால் வரையறுக்கப்படுகிறதா என்பதைத் தெளிவாக இச் சரத்து குறிப்பிட வேண்டும். 'பொறுப்புறுதியால் வரை யறுத்த பொறுப்பு' என்பதன் பொருள் அந் நிறுமம் கலைப்பு நிலையை அடையுங்கால் உறுப்பினர்களது பொறுப்பு அவர்கள் வாங்கியுள்ள அல்லது வாங்க ஒப்புக்கொண்டுள்ள பங்குகளுக்குரிய தொகையோடு நின்று விடாமல் அவர்கள் ஒவ்வொருவரும் தனித் தனியாகப் பொறுப்புறுதியளித்துள்ள தொகை வரை நீளுகிறது. உறுப்பினர் ஒவ்வொருவரும் பொறுப்புறுதி அளித்துள்ள தொகையை இச் சரத்து குறிப்பிட வேண்டும். 'பங்குகளால் வரையறுத்த பொறுப்பு' எனின் அவர்களது பொறுப்பு அவர்கள் கொண்டுள்ள பங்குகளுக்குரிய தொகையோடு நின்று விடுகிறது; அதாவது அந் நிறுமம் கலைப்பு நிலையை அடையுங்கால் அவரவர்கள் கொண்டுள்ள பங்குகளின்மீதும் இன்னும் செலுத்தப்படாமலிருக் கும் மீதித் தொகையைச் செலுத்தவே அவர்கள் ஒவ்வொருவரும் பொறுப்பாவர்; அப் பங்குகளுக்குரிய முழுத் தொகையும் முன்பே செலுத்தப்பட்டிருப்பின், அவர்கள் மேலும் செலுத்த வேண்டுவது ஏதொன்றுமில்லை. இப் பொறுப்பு அவர்கள் பங்குநராக இருக்கும் பொழுது மட்டுமே நீடிக்கிறது என்பதற்கில்லை; அவர்கள் அந் நிலையிலிருந்து அகன்ற ஓராண்டுவரை தொடர்கிறது; அந்த ஓராண்டுக்குள் அந் நிறுமம் கலைக்கப்பட்டு அவர்கள் யார் யாருக்குத் தமது பங்குகளை முன்னர் மாற்றினர்களோ அவரவர்கள் கலைப்பதிகாரியால் (liquidator) அழைக்கப்பட்ட தொகையைச் (அப்பங்குகளின் மீது இன்னும் செலுத்தப்படவேண்டிய தொகையைச்) செலுத்தாமல் இருந்து அவர்கள் உறுப்பினராக இருந்தபொழுது எழுந்த அந் நிறுமத்தின் கடன்களைத் தீர்ப்ப தற்குப் பணம் போதாநிலையில் இப் பொறுப்பு மீண்டும் எழு கிறது. 'வரையறுத்த பொறுப்பு என்னும் சலுகை அந் நிறுமத்தின் உறுப்பினர் எண்ணிக்கை (அது பொது நிறுமமாயின்) ஏழு அல்லது (அது தனி நிறுமமாயின்) இரண்டுக்குக் கீழாகக் குறைந்த நிலையில் அது தொடர்ந்து 6 மாதங்களுக்கு மேலாகத் தொழில் செய்யும் பொழுது நின்றுவிடும்.

உறுப்பினர் பொறுப்பு வரையறுத்ததாக இருந்தாலும், இயக்குநர், மேலாளர் போன்றோரது பொறுப்பு வரையறுததாக இருக்கலாம்; ஆனுல், அதைப் பற்றி அமைப்புமுறை ஏட்டிலுள்ள இச் சரத்து தெளிவாகக் குறிப்பிட வேண்டும். வரையருப் பொறுப்பு கொண்ட ஒரு இயக்குநர் ஓய்வு பெறுங்கால், அவர் இயக்குநராக இருந்தபொழுது ஏற்பட்ட கடன்களுக்கான அவரது பொறுப்பு அவர் ஓய்வு பெற்று ஓராண்டு கழியும்பொழுது தீர்ந்து விடுகிறது. அவர் ஓய்வுபெற்றபின் ஏற்படும் கடன்களுக்கு அவர் பொறுப்பல்லர்.

(v) முதல் சரத்து (Capital clause)

எந்த அளவு முதலோடு அந் நிறுமம் பதிவு செய்யப்படுகிறது என்பதையும் எவ்வாறு பங்குகளாக அது பகுக்கப்படும் என்பதையும் இச் சரத்து கூறும். இம் முதல் அதன் அங்கீகரித்த முதல் எனவும் பதிவு முதல் (Registered Capital) எனவும் பெயரளவு முதல் (Nominal Capital) எனவும் அழைக்கப்படுகிறது. ஒரு நிறுமம் எந்த அளவு முதலோடும் தன்னைப் பதிவு செய்து கொள்ளலாம்; இதற்கு உச்சவரம்பு இல்லை. ஆனுல், பதிவு செய்த பின், தக்க திருத்தத்தின்மூலம் அத் தொகையை உயர்த்தினுலன்றி அது இந்த அளவு முதலுக்கு மேல் பங்குகளை வெளியிட்டோ அன்றி வேறு விதமாகவோ திரட்ட முடியாது. பதிவு முதலுக்கு உச்சவரம்பு இல்லாததுபோல் பங்குகளின் முகமதிப்புக்கும் உச்ச வரம்பு இல்லை என்பது எண்ணத்தில் கொள்ளற்பாலது.

பங்குகளின் முகமதிப்பு வெவ்வேருனதாகவும் பங்காதாயம் முதலைத் திருப்பித் தருதல் ஆகிய செய்திகளில் பங்குகளைச் சார்ந்துள்ள உரிமைகள், சலுகைகள் ஆகியவை வெவ்வேருனதாகவும் இருப்பின் அவற்றை இச் சரத்தில் கூறலாம்; ஆனுல், அவற்றை இங்கு அவசியம் கூறவேண்டும் என்பதில்லை; பெரும்பாலும் இச் செய்திகள் வேண்டும்பொழுது எளிதாகத் திருத்தியமைத்துக் கொள்வதற்கு ஏதுவாக்ச் செயல்முறை விதிகளில் கூறப்படுவது வழக்கம்.

பொறுப்புறுதியால் வரையறுத்த நிறுமங்கள் பங்குமுதலைக் (Share Capital) கொண்டிருக்கலாம் அல்லது பங்குமுதல் இல்லாமல் இருக்கலாம். அவை பங்குமுதல் கொண்டிருந்தால், அத் தொகை எவ்வளவு, அது எவ்வாறு பங்குகளாகப் பகுப்படும் என்பதை இச் சரத்தில் குறிப்பிட வேண்டும். மேலும் ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் பங்குகளுக்குரிய தொகைக்கும் மேல் எவ்வளவு

தொகைக்குப் பொறுப்புறுதியளிக்கின்றனர் என்பதைக் குறிப்பிட வேண்டும்.

அவை பங்குமுதல் பெற்றிராதவையாயின் நுழைவுக்கட்டணம், சந்தா (Subscription) ஆகியவை மூலமாகத் தமது முதலைத் திரட்டிக் கொள்ளுகின்றன. அப்பொழுதும் அவை இதற்கும் மேல் எவ்வளவு தொகைக்கு ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் பொறுப்புறுதி யளிக்கின்றனர் என்பதைக் கூறவேண்டும். பொறுப்புறுதியளிக்கப் பட்ட தொகைக்கு மேற்படாமல் தேவையான தொகையை, உறுப்பினர் ஒவ்வொருவரும் தாம் உறுப்பினராக இருக்கும் பொழுதோ விலகிய ஓராண்டுக்குள்ளோ நிறுமம் கலைக்கப்படும் நிலையில், தாம் உறுப்பினராக இருந்தபொழுது ஏற்பட்ட கடன் களைத் தீர்க்கவும் கலைப்புச் செலவுகளைச் செய்யவும், செலுத்தக் கடமைப்பட்டவராவர்; அதுவும் நிறுமம் கலைக்கப்படும்பொழுது அதன் சொத்துக்களை விற்றுவரும் பணம் அதனுடைய பொறுப் புக்களைத் தீர்க்கப் போதுமானதாக இல்லாத நிலையில்தான் மேற் கூறிய தொகையைச் செலுத்தக் கடமைப்படுகின்றனர்.

(vi) சங்க இசைவுச் சரத்து (Association and Subscription clause)

இச் சரத்து அமைப்புமுறையேட்டின் இறுதிப் பகுதியாகத் தோன்றுகிறது. பொது நிறுமத்தை அமைக்க எழுவரும் தனி நிறுமம் அமைக்க இருவரும் தேவை என முன்னர் கண்டோம். அந்த எழுவரோ இருவரோ நிறுமத்தை அமைக்கவும் ஒவ்வொரு வரும் குறைந்தது ஒரு பங்கையாவது எடுக்கவும் தங்களது இசைவைத் தெரிவிக்கும் வகையில் இச் சரத்து அமையும். இவர்கள் இங்குத் தமது கையொப்பமிட்டு அவற்றிற்கு எதிரில் தாம் எடுக்க இசையும் பங்குகளின் எண்ணிக்கையையும் தமது பெயர், முகவரி, தொழில் ஆகிய விவரங்களையும் தனித்தனியாகக் குறிப்பர். இவர் கள் உரிமை வயது வந்த ஆண்களாகவோ, பெண்களாகவோ இருக்கலாம்; ஆனால் இளவராக (Minor) இருக்கக்கூடாது. இவர்கள் சங்க இசைவுதருநர் (Subscribers) எனவும் அழைக்கப் படுகின்றனர்.

அமைப்பு முறையேட்டில் மாற்றம் செய்தல் :

அமைப்பு முறையேட்டில் காணப்படும் செய்திகளை இரு பிரிவாகப் பகுக்கலாம் : (1) அமைப்பு முறையேட்டில் இடம் பெறவேண்டும் என நிறுமச் சட்டத்தின் 13 ஆம் பிரிவோ அல்ல வேறு எந்தப் பிரிவோ தெளிவாகக் கூறும் விதிமுறைகள் (இவற் றைப் பல்வேறு சரத்துக்களின் கீழ் சற்று முன்னர் கண்டோம்);

இவற்றை அமைப்பு முறையேட்டின் 'நிபந்தனைகள்' (conditions) என அழைப்பது வழக்கம். இச் சட்டம் வெளிப்படையாகக் கூறும் சூழ்நிலைகளில், குறிப்பிட்டுள்ள முறையைத் தழுவி, குறிப்பிட்டுள்ள அளவுவரை மட்டுமே இந் நிபந்தனைகளை மாற்றலாம்; இவற்றிற்குப் புறம்பாக அவற்றில் எவ்வித மாற்றமும் செய்ய வியலாது. (2) பிற செய்திகள். பல சமயங்களில் மேலாண்மை இயக்குநர், மேலாண்மையர் போன்றோரின் நியமனம், ஊதியம் குறித்த செய்திகளும், வெவ்வேறு வகைப் பங்குகள் குறித்த பங்காதாயம் பற்றிய செய்திகளும் இன்ன பிறவும் அமைப்பு முறையேட்டில் காணப்படலாம். இவை 'பிற செய்திகள்' என்ற வகையைச் சார்ந்தவை. இவற்றை மாற்றியமைப்பது எளிது. நிறும நடைமுறை விதிகளை எவ்வாறு மாற்றலாமோ அவ்வாறே இவற்றையும் மாற்றலாம் அல்லது இத்தகைய செய்திகளை வேறெந்தவிதமாகவேனும் மாற்ற இச் சட்டம் வெளிப்படையாகச் சொல்லியிருப்பின் அந்த விதமாக மாற்றலாம்.

அடுத்து, அமைப்பு முறையேட்டின் நிபந்தனைகள் எனக் கூறப்படும் செய்திகளை எச் சூழ்நிலைகளில், எம்முறையில், எந்த அளவு மாற்ற சட்டம் இடங்கொடுக்கிறது எனக் காண்போம். இதை பெயர், இடவமைப்பு, நோக்கம், முதல் என்ற நான்கு தலைப்புக்களாகப் பகுத்துக் காணுவோம்.

(அ) பெயர் மாற்றம்

மைய அரசின் எழுத்து மூலமான ஒப்புதலோடு, சிறப்புத் தீர்மானம் மூலமாக ஒரு நிறுமம் தனது பெயரை மாற்றிக்கொள்ளலாம் (பி. 21). பெயர் மாற்றம் தனது பெயரில் 'தனி' (private) என்ற சொல்லைச் சேர்ப்பதாகவோ அல்லது தனது பெயரிலிருந்து அச் சொல்லை நீக்குவதாகவோ மட்டும் இருப்பின் மைய அரசின் ஒப்புதல் தேவையில்லை. பெயர்மாற்றத்திற்கும் பெயரிலுள்ள பிழைதிருத்தத்திற்குமுள்ள (rectification) வேறுபாட்டை இங்கு அறியவேண்டும். கவனக்குறைவு அல்லது வேறு காரணமாக ஒரு நிறுமம் ஏற்கனவேயுள்ள மற்றொரு நிறுமத்தின் பெயராலோ அல்லது அப் பெயரை மிகவும் ஒத்த பெயராலோ பதிவு செய்யப்பட்டிருப்பின், மைய அரசின் எழுத்து மூலமான முன் ஒப்புதலோடு சாதாரணத் தீர்மானம் ஒன்று இயற்றி தனது பெயரிலுள்ள இத் தவறைத் திருத்திக்கொள்ளலாம். பெயர் மாற்றத்தை நிறுமப் பதிவாளருக்கு அறிவித்து புதிய கூட்டுருவாக்கச் சான்றிதழ் பெறவேண்டும் அல்லது பழைய சான்றிதழில் தக்க திருத்தம் செய்து பெறவேண்டும்; அதுவரை பெயர்மாற்றம்

முழுமையோ அமுலாகுந் தன்மையையோ பெறுவதில்லை. பெயர் மாற்றம் நிறுமத்தின் உரிமைகளையோ கடப்பாடுகளையோ பாதிப்ப தில்லை; நிறுமம் தொடுத்துள்ள அல்லது அதற்கு எதிராகத் தொடுக்கப்பட்டுள்ள வழக்குகளும் பாதிக்கப்படுவதில்லை.

(ஆ) இடவமைப்பை மாற்றுதல்

நிறுமத்தின் பதிவு அலுவலகத்தை தற்பொழுது அது உள்ள அதே மாநகர், நகர் அல்லது கிராமத்திற்குள் ஓரிடத்திலிருந்து மற்றோரிடத்திற்கு மாற்றுவதற்கு, மாற்றிய 30 நாட்களுக்குள் அதைப் பற்றிய அறிவிக்கையை நிறுமப் பதிவாளருக்குக் கொடுத் தால் போதுமானது. வேறெந்தச் சடங்கும் தேவையில்லை.

நிறுமத்தின் பதிவு அலுவலகத்தை தற்பொழுது அது உள்ள அதே மாநிலத்திற்குள் ஒரு மாநகர், நகர் அல்லது கிராமத்தி லிருந்து மற்றொரு மாநகர், நகர் அல்லது கிராமத்திற்கு மாற்று வதற்குச் சிறப்புத் தீர்மானம் இயற்றுவதோடு அதைப் பற்றிய அறிவிக்கையை 30 நாட்களுக்குள் நிறுமப் பதிவாளருக்குக் கொடுக்க வேண்டும்.

நிறுமத்தின் பதிவு அலுவலகத்தை ஒரு மாநிலத்திலிருந்து மற்றொரு மாநிலத்திற்கு மாற்றுவதற்கு அந் நிறுமம் அதுபற்றிச் சிறப்புத் தீர்மானம் இயற்றுவதோடு, நீதிமன்றத்தின் உறுதிப் பாட்டையும் (confirmation) பெறவேண்டும். அதாவது நிறுமத்தின் நோக்கச் சரத்தை மாற்றுவதற்கு என்னென்ன செய்ய வேண்டுமோ அவையனைத்தையும் அதன் பதிவு அலுவலகத்தை ஒரு மாநிலத்திலிருந்து மற்றொரு மாநிலத்திற்கு மாற்றுவதற்கும் செய்ய வேண்டும். மேலும் அவ்வாறு மாற்றுவதற்கு நீதிமன்றத் திலிருந்து பெறவேண்டிய உறுதிப்பாட்டு ஆணையின் சான்றளிக்கப் பட்ட படிகளை இவ்விரு மாநிலங்களிலுள்ள பதிவாளர்களிடமும் தாக்கல் செய்யவேண்டும். பதிவாளர்கள் தமக்குள் அந் நிறுமத்தைச்சேர்ந்த அனைத்து ஆவணங்களையும் ஒருவரிடமிருந்து மற்றொருவர் பெறுவர். மாநிலம் என்பது இந்தியாவிலடங்கிய மாநிலங்களைக் குறிக்கும். எனவே, ஒரு நிறுமம் இந்தியாவிலிருந்து பிறிதொரு நாட்டுக்குத் தனது பதிவு அலுவலகத்தை மாற்ற விரும்பினால் அதை உறுதிப்படுத்தும் அதிகாரம் நீதிமன்றத்துக்கு இல்லாதுபோகும். தனக்கு எதிர்காலத்தில் வரவிருக்கும் வருவாய் போய்விடுமோ என்பதைக் காரணங்காட்டி மாநில அரசு இதற்கு எதிர்ப்பு தெரிவிக்க இயலாது.

(இ) நோக்கச் சரத்தை மாற்றுதல்

சற்றுமுன்னர் கூறியுள்ளதுபோல ஒரு நிறுமத்தின் பதிவு அலுவலகத்தை ஒரு மாநிலத்திலிருந்து மற்ெருரு மாநிலத்திற்கு மாற்றவேண்டுமாயினும் அல்லது அதன் நோக்கச் சரத்தை மாற்றியமைக்க வேண்டுமாயினும் அந் நிறுமம் சிறப்புத் தீர்மானம் இயற்றி அதற்கு நீதிமன்றத்தின் உறுதிப்பாட்டைப் பெறவேண்டும். கீழ்க்காணும் ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட காரணங்களுக்காக மேற்கூறிய மாற்றம் தேவைப்படுகிறது என்று நீதிமன்றம் நம்பும் வகையில் எடுத்துக் கூறப்பட்டாலொழிய, நீதிமன்றம் அம் மாறுபாட்டை உறுதிப்படுத்தாது :

(i) தனது தொழிலை மேலும் சிக்கனமாக அல்லது மேலும் திறமையாக நடத்த;

(ii) தனது முக்கிய நோக்கத்தைப் புதிய அல்லது செம்மையாக்கப்பட்ட வழிகளில் அடைய;

(iii) உள்ளூரிலுள்ள தனது இயக்கப்பரப்பை மாற்ற அல்லது பெரிதாக்கிக்கொள்ள;

(iv) தற்பொழுதுள்ள சூழ்நிலையில் நிறுமத்தின் தொழிலோடு சௌகரியமாகவோ அல்லது நலம்பயக்கும் வகையிலோ இணைத்துக் கொள்ளத்தக்க சில தொழில்களை நடத்த;

(v) அமைப்பு முறையேட்டில் குறித்துள்ள நோக்கங்கள் எதையேனும் கைவிட அல்லது கட்டுப்படுத்திக்கொள்ள;

(vi) நிறுமத்தின் தொழிலமைப்பு முழுவதையுமோ ஏதாவது ஒரு பகுதியையோ விற்க அல்லது கைமாற்ற;

(vii) மற்ெருரு நிறுமம் அல்லது பன்மர் கொண்ட அமைப்புடன் இணைந்துகொள்ள.

இடம் அல்லது நோக்கம் பற்றிய மாற்றத்தை உறுதிப்படுத்துமுன் நீதிமன்றம் அந் நிறுமத்தின் கடனீட்டுப் பத்திரங்களை வைத்திருக்கும் ஒவ்வொருவருக்கும் தக்க அறிவிப்பு கொடுக்கப்பட்டுவிட்டதா எனவும் அம் மாற்றத்தால் யார்யாருடைய நலன் பாதிக்கப்படுமோ அவர்கள் அனைவருக்கும் போதிய அறிவிக்கை அனுப்பப்பட்டு விட்டதா எனவும் அறியும்; மேலும் அம் மாற்றத்திற்கு எதிர்ப்பு தெரிவிக்கிற உரிமையிருந்து நீதிமன்றம் கட்டளையிட்டுள்ள முறையில் எதிர்ப்பையும் தெரிவித்துள்ள கடனீவோர் ஒவ்வொருவருடைய இசைவு பெறப்பட்டுள்ளதா அல்லது அவர்

களுக்குரிய கடன் தீர்க்கப்பட்டு விட்டதா அல்லது அதற்கு தக்க பாதுகாப்பு செய்யப்பட்டுள்ளதா என்பதையும் ஆராயும். அம் மாற்றத்தை எதிர்க்கவோ அதைப்பற்றி ஏதாவது கூறவோ பதிவாளருக்குத் தக்க வாய்ப்பளிக்கும். மாற்றம் முழுவதையுமோ அல்லது பகுதியையோ உறுதிப்படுத்தும் அதிகாரம் நீதிமன்றத்திற்கு உண்டு; உறுதிப்படுத்தும்பொழுது கடனீவோர் அல்லது உறுப்பினர் நலங்கருதிச் சில நிபந்தனைகளையும் அது இணைக்கலாம். நீதிமன்றத்தின் ஆணையை மூன்று மாதங்களுக்குள் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்ய வேண்டும். இவ் விதிகள் அரசு நிறுமங்களுக்கும் பொருந்தும். ஆனால், அவை நீதிமன்றத்தின் உறுதிப்பாட்டைப் பெற வேண்டுவதில்லை; மைய அரசின் உறுதிப்பாட்டைப் பெற வேண்டும். ஒரு நிறுமத்தின் நோக்கச் சரத்தை மாற்றும்பொழுது இம் மாற்றத்திற்கு அதன் பெயர் ஒவ்வாததாக இருக்குங்கால் பெயரையும் தக்கவாறு மாற்றிக்கொள்ளுமாறு நீதிமன்றம் ஆணையிடலாம்.

நோக்கச் சரத்தின் மாற்றங்களை உறுதிப்படுத்துவதில் நீதிமன்றங்கள் முன்னர் கண்டிப்பான போக்குடையவையாக இருந்தனவெனினும் வரவர அவை தாராள சிந்தையோடு முடிவெடுக்கும் போக்குகாணப்படுகிறது. நிறுமங்களின் தற்பொழுதைய தொழில்களுக்கு முற்றிலும் மாறுபட்ட, எவ்விதத் தொடர்புமில்லாத தொழில்களையும் அவற்றோடு மிகவும் சௌகரியமாக அல்லது நலம்பயக்கும் வண்ணம் இணைத்துக்கொள்ள முடியுமென்றால், அமைப்பு முறையேட்டில் தக்க மாற்றங்கள் செய்துகொண்டு நடத்த நீதிமன்றங்கள் இப்பொழுது தடையாக இருப்பதில்லை.

(ஈ) முதல் பற்றிய சரத்தை மாற்றுதல்

ஒரு நிறுமம் பலவிதமாகத் தனது முதலை மாற்றிக்கொள்ள வழியிருக்கிறது. நீதிமன்றத்தின் ஒப்புதல் தேவையற்ற முதல் மாற்றம், நீதிமன்றத்தின் ஒப்புதலோடு செய்யவேண்டிய முதல் மாற்றம் என்ற இரு தலைப்புகளில் இது பற்றிய செய்திகளைக் காண்போம்.

நீதிமன்றத்தின் ஒப்புதல் தேவையற்ற முதல் மாற்றம்

கீழ்வரும் வழிகளில் பங்குகளால் வரையறுத்த நிறுமம் தனது முதலை மாற்றிக்கொள்ளலாம்; ஆனால், அதன் நடைமுறை விதிகள் அவ்வாறு செய்ய அனுமதித்திருக்க வேண்டும்; நடைமுறை விதிகள் அனுமதிக்காத நிலையில், அனுமதிக்கும் வகையில்

அவற்றை முதலாவது திருத்திக்கொண்டு தேவையான முதல் மாற்றத்தைச் செய்து கொள்ளலாம் :

(i) தேவையான தொகைக்குப் புதிய பங்குகளை வெளியிட்டுத் தனது பங்கு முதலை அதிகரித்துக் கொள்ளலாம். இதனால் அந் நிறுமத்தின் அங்கீகரித்த (authorised) முதலின் அளவு உயருகிறது. இக் கூடுதல் முதலை முன்னுரிமைப் பங்குகள் அல்லது நேர்மைப் பங்குகள் வெளியிட்டுத் திரட்டலாம். பங்குநர்களைக் கொண்ட பொதுக் கூட்டத்தில் சாதாரணத் தீர்மானம் இயற்றி இம் மாற்றத்தைச் செய்து கொள்ளலாம். நீதிமன்றத்தின் அனுமதி தேவையில்லை. முதலை அதிகரிக்கும் இவ்வதிகாரத்தை தமது இயக்குநரவையிடம் நிறுமங்கள் ஒப்படைக்கக்கூடாது. நிறுமத்தின் பொதுநலனைப் பெருக்கும்வகையில் இவ் வதிகாரம் செலுத்தப்பட வேண்டும்; ஒரு சிலருக்குப் பயனளிக்கும் தன்மைத்தாக இது இருக்கக்கூடாது. முதலை அதிகரித்துத் தீர்மானம் இயற்றிய முப்பது நாட்களுக்குள் அது பற்றிப் பதிவாளருக்கு அறிவிக்கை தரவேண்டும். அந்த அறிவிக்கையில் எந்த நிபந்தனைகளுக்குட்பட்டு புதிய பங்குகள் வெளியிடப்படும் என்ற விவரங்கள் தரப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

(ii) பங்கு முதல் முழுவதையுமோ அதன் ஒரு பகுதியையோ தொகுத்து அதிக முகமதிப்புடைய பங்குகளாக மாற்றலாம். பங்குநர்களைக் கொண்ட பொதுக்கூட்டத்தில் சாதாரணத் தீர்மானம் இயற்றி இம் மாற்றத்தைச் செய்து கொள்ளலாம். இது பற்றிய அறிவிக்கையை 30 நாட்களுக்குள் பதிவாளருக்குக் கொடுக்க வேண்டும்.

(iii) முற்றும் செலுத்திய பங்குகள் எவற்றையும் பங்குக் கோவையாகவும் (stock) அப் பங்குக்கோவையைத் திரும்பவும் எம்முகமதிப்பும் கொண்ட முற்றும் செலுத்திய பங்குகளாகவும் மாற்றலாம். இதற்கும் நிறுமத்தின் சாதாரணத் தீர்மானமே போதுமானது. இம் மாற்றம் பற்றிய அறிவிக்கையையும் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்யவேண்டும்.

(iv) அந் நிறுமம் தனது பங்குகள் எவற்றையேனும் சிறுசிறு பங்குகளாக மேலும் பகுக்கலாம்; ஆனால், இச் சிறு

பங்கு ஒவ்வொன்றின்மீதும் செலுத்திய தொகை, இன்னும் செலுத்தவேண்டிய தொகை இவையிரண்டிற்கு இடையேயுள்ள விகிதம் அவ்வாறு பகுக்கப்படுவதற்கு முன்பிருந்த விகிதத்திற்கு மாறுபடாமல் இருக்க வேண்டும். எடுத்துக்காட்டாக ஒரு நிறுமம் ரூ. 50 செலுத்தியுள்ள தனது ரூ. 100 பங்கு ஒவ்வொன்றையும் ரூ.0.50 செலுத்தியுள்ள 100 ஒரு ரூபாய்ப் பங்குகளாகப் பகுக்கலாம். நிறுமத்தின் நடைமுறை விதிகளுக்கிணங்கச் சாதாரணத் தீர்மானம் இயற்றி இம் மாற்றத்தைச் செய்து கொள்ளலாம். பதிவாளருக்கு இது பற்றித் தக்க அறிவிக்கை தரவேண்டும்.

(v) யாரும் எடுத்துக்கொள்ளாத அல்லது எடுத்துக்கொள்ள ஏற்புத்தராத பங்குகள் எவையேனும் இருந்தால் நிறுமம் அப் பங்குகளை இரத்து செய்து தனது பங்கு—முதலைச் சுருக்கிக் (diminish) கொள்ளலாம். இதற்கு நிறுமத்தின் நடைமுறை விதிகளுக்கேற்பச் சாதாரணத் தீர்மானம் போதுமானது. நீதிமன்றத்தின் ஒப்புதல் தேவையில்லை. இதற்கும் பிரிவு 100 கூறியுள்ள முதல் குறைப்புக்கும் (reduction) மிக்க வேறுபாடு இருப்பதைப் பிறகுக் காணுவோம்.

மேற்கூறிய ஐந்து மாற்றங்கள் ஒவ்வொன்றிலும் நிறுமங்கள் தமது அமைப்பு முறையேட்டையும் தக்கவாறு மாற்றியமைக்க வேண்டும்.

நீதி மன்றத்தின் ஒப்புதலோடு செய்ய வேண்டிய முதல் மாற்றம்

நீதிமன்றத்தின் ஒப்புதலின்றி நிறுமங்கள் தமது பங்குமுதலைக் குறைக்க இயலாது. நிறுமங்கள் தமது பங்கு முதலைக் குறைப்பதற்கும் சற்று முன்னர் கூறிய மாற்றங்களைச் செய்வதற்கும் மிக்க வேறுபாடு இருக்கிறது. பங்குமுதலைக் குறைப்பதால் கடனீந்தோர்கள் நலன் வெகுவாகப் பாதிக்கப்படலாம்; பங்குநர்களுக்கும் இதனால் அநீதி ஏற்படலாம். எனவே, இது கண்டிப்பான கட்டுப்பாட்டுக்கு உள்ளாக்கப்பட்டிருக்கிறது. ஒரு நிறுமம் தனது பங்கு முதலைக் குறைக்க வேண்டுமானால் முதலாவதாக அதன் நடைமுறை விதிகள் அதற்கு அதிகாரம் வழங்கியிருக்க வேண்டும் (அமைப்பு முறையேடு மட்டும் அதிகாரம் வழங்கியிருந்தால் அது போதாது); இரண்டாவது, அது பற்றி அந் நிறுமம் சிறப்புத் தீர்மானம் இயற்ற வேண்டும்; மூன்றாவது, அதற்கு நீதிமன்றத்தின்

உறுதியாக்கம் பெறவேண்டும். நீதிமன்றம் அதை உறுதியாக்கம் செய்யுமுன் அதனால் கடனாளர்களுக்குக் குந்தகம் ஏற்படுவதில்லை என்றும் பல்வேறு வகையான பங்குநர்களிடையே அநீதி தோன்றுவதில்லை எனவும் மனநிறைவு பெற விழையும்.

கீழ்க்காணும் வழிகளில் ஒரு நிறுமம் தனது பங்குமுதலைக் குறைக்க எண்ணலாம் :

(i) செலுத்தாமலுள்ள முதல் பற்றிய உறுப்பினர்களுடைய பொறுப்பைக் குறைப்பது அல்லது அவிப்பது (extinguish) மூலமாக;

(ii) இழந்த அல்லது தேவையற்ற முதலைக் கணக்கு—நீக்கம் (writing off) செய்வதன் மூலமாக;

(iii) அதன் தேவைக்கு மிகுதியாக உள்ள முதலைத் திருப்பித் தருவது மூலமாக.

இவ் வழிகளிலோ வேறெந்த வழியிலோ ஒரு நிறுமம் தனது பங்கு முதலைக் குறைக்க எண்ணினாலும் மேற்கூறிய நிபந்தனைகளுக்குட்பட்டு அதைச் செய்ய வேண்டும். மேலும் நீதிமன்ற (உறுதியாக்க) ஆணையின் சான்றளிக்கப்பட்ட படி ஒன்றையும் நீதிமன்றம் ஒப்புதலளித்துள்ள பங்கு விவரந்தாங்கிய குறிப்பு (minute) ஒன்றையும் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்து அவரிடமிருந்து பதிவுச் சான்றிதழ் பெறவேண்டும். நீதிமன்றம் முதல் குறைப்பை உறுதியாக்கம் செய்யும்பொழுது அந் நிறுமத்தைத் தனது பெயரின் இறுதியில் அனைவரும் புரிந்துகொள்ளுமாறு 'குறைக்கப்பட்டது' ('and reduced') என்ற சொல்லைக் குறிப்பிட்ட காலம்வரை சேர்த்து வருமாறு கட்டளையிடலாம்; முதல் குறைப்புக்கான காரணங்களையும் வெளியிடுமாறு சொல்லலாம்.

நடைமுறை விதிகள் அல்லது செயல்முறை விதிகள்

நிறுமத்தின் அக நிருவாகத்தைப் பற்றிய விதிகளையும் ஒழுக்கங்களையும் இது தாங்கியிருக்கிறது. இதில் நிறுமத்தின் அக விவகாரங்கள் எவ்வாறு நிருவாகிக்கப்படவேண்டும் என விரிவாகக் கூறப்படும். நிறுமத்தின் இயக்குநர்கள், அலுவலர்கள், பங்குநர்கள் ஆகியோரின் அதிகாரங்கள் யாவை, அவர்கள் எவ்வாறு நடந்துகொள்ள வேண்டும், நிறுமத்தின் நோக்கங்களை நிறை

வேற்றிக் கொள்ளத்தக்க நெறிகள் யாவை என்ற செய்திகள் இதில் இருக்கக்காணலாம். இவ் விதிகளைத் துணையாகக் கொண்டு அந் நிறுமம் நிருவாகிக்கப்படவேண்டும் என்பது தெளிபு.

பங்குகளால் வரையறுக்கப்பட்ட பொது நிறுமம் தனக்கென நடைமுறை விதிகளைக் கொண்டிருக்க வேண்டுவதில்லை. அந் நிலையில் நிறுமச் சட்டத்தில் இணைந்துள்ள 1 ஆம் அட்டவணையில் காணப்படும் 'அ' என்ற பட்டியல் (Table A) தானுகவே அந் நிறுமத்தின் நடைமுறை விதிகளாக இயங்கும். அப்போது, 'நடைமுறை விதிகள் இல்லாமல் பதிவு செய்யப்பட்டது' என்ற குறிப்பை அமைப்பு முறையேடு தாங்கியிருக்க வேண்டும். சில சமயங்களில் நிறுமங்கள் தாம் விரும்பும் சில அதிகாரங்களைப் பெறும் வகையில் தமக்கென சில விதிகளை உருவாக்கிக்கொண்டு இவற்றையும் இவற்றிற்கு முரணில்லாத 'பட்டியல் அ'-விலுள்ள ஏனைய விதிகளையும் தமது நடைமுறை விதிகள் என அறிவித்துத் தாக்கல் செய்யலாம். இந் நிறுமங்கள் தமக்கென நடைமுறை விதிகளைப் பதிவு செய்திருந்தாலும் அவற்றில் காணப்படாத சில செய்திகளுக்குப் பட்டியல் அ - விலுள்ள விதிகள் பொருந்தும்.

எனினும், வரையறு நிறுமங்களும், பொறுப்புறுதியால் வரையறுத்த நிறுமங்களும், பங்குகள் வரையறுக்கும் தனி நிறுமங்களும் தமக்கென நடைமுறை விதிகளைக் கட்டாயம் கொண்டிருக்க வேண்டும்; பதிவாளரிடம் பதிவு செய்ய வேண்டும். கூடுமான வரை வரையறு நிறுமங்களின் நடைமுறை விதிகள் 'பட்டியல் — உ' (Table E)-வையும் பங்கு முதலற்றும் பொறுப்புறுதி வரையறுக்குமாறுமுள்ள நிறுமங்களின் நடைமுறைவிதிகள் பட்டியல் — இ' (Table C) யையும், பங்குமுதலையும் பொறுப்புறுதி வரையறுக்குமாறும் உள்ள நிறுமங்கள் 'பட்டியல் — ஈ' (Table D) யையும் ஒத்திருக்க வேண்டும்.

நடைமுறை விதிகள் தக்க கவனத்துடன் உருவாக்கப்பட வேண்டும். நிறுமம் சில காரியங்களை அதன் நடைமுறை விதிகள் அதிகாரம் அளித்தால்தான் செய்ய இயலும். எனவே, நடைமுறை விதிகளை உருவாக்கும்பொழுதே தேவையான அதிகாரங்களை நிறுமத்திற்குத் தரும்வண்ணம் அமைக்க வேண்டும்; இன்றேல் அவற்றை அடிக்கடி திருத்தியமைக்க வேண்டிய நிலை எழலாம். மேலும் ஒரு நிறுமத்தின் நடைமுறை விதிகள் அதனுடைய அமைப்பு முறையேடு அதற்குத் தந்திருக்கும் அதிகாரங்களை மீறுகின்ற வண்ணம் இருக்கக்கூடாது. அல்லாமலும் அவை நிறுமச்

சட்டம் இட்டுள்ள விதிமுறைகளை மீறுகின்ற வகையிலும் இருத்தல் கூடாது.

நிறுமங்கள் தமது நடைமுறை விதிகளை அச்சிடப் பெற வேண்டும்; பத்தி பத்தியாகப் பிரித்து அவற்றிற்கு வரிசை எண் தரவேண்டும்; அமைப்பு முறையேட்டில் இசைவுக் கையொப்ப மிட்டுள்ள அனைவரும் இங்கும் சான்றுரையர் ஒருவர் முன்னிலையில் கையொப்பமிட்டு அவர்களது முகவரி, தொழில் ஆகிய செய்தி களைக் குறிக்கச் செய்யவேண்டும். பொதுவாக நடைமுறை விதி கள் கீழ்க்காணும் முக்கிய செய்திகளைத் தாங்கியிருக்கக் காணலாம்:

(i) பங்கு வகைகள், அவற்றைச் சார்ந்துள்ள உரிமைகள், பங்குகளை மாற்றம் செய்வது பற்றிய விதிகள், அவற்றை ஒறுப்பிழப்பு (forfeiture) செய்வது பற்றிய விதி கள், அவற்றின்மீது முதலழைப்பு (calls) செய்யும் முறை, பங்கு முதலை மாற்றியமைப்பது, குறைப்பது பற்றிய அதிகாரங்கள்;

(ii) நிருவாகப் பணியாளர்களை பணிக்கமர்த்தல், அவர் களுடைய ஊதியம், கடமை, அதிகாரங்கள் பற்றிய விதிகள்;

(iii) பங்குநர் கூட்டங்கள், இயக்குநர் கூட்டங்கள், அவற்றில் எடுக்கப்படும் தீர்மானங்கள், வாக்கெடுப்புமுறை, கணக்குப் பதிவு, தணிக்கை, பங்காதாயம், காப் பிருப்பு பற்றிய விதிகள்;

(iv) நிறுமத்தைக் கலைப்பது பற்றிய விதிகள்.

அமைப்பு முறையேடு, நடைமுறை விதிகள் இவற்றின் சட்டவிளைவு

அமைப்பு முறையேடும் நடைமுறை விதிகளும் அவற்றைப் பதிவுசெய்யும்போது உறுப்பினராக உள்ளவர்களை மட்டுமல்ல, எதிர்காலத்தில் உறுப்பினர்களாக வருபவர்களையும் கட்டுப்படுத்த வல்லன. அவை உறுப்பினர் ஒவ்வொருவரையும் அந் நிறுமத் திற்குக் கட்டுப்படுத்துகின்றன; உறுப்பினர்களை ஒருவருக்கொரு வர் கட்டுப்படுத்துகின்றனர்; ஆனால், அதே சமயம் நிறுமத்தையோ அதன் உறுப்பினர்களையோ வெளியாருக்கு எவ்விதத்திலும் கட்டுப் படுத்துவதில்லை. எனவே, இந்த ஆவணங்கள் வெளியாருக்குப் பயன்தரும் வகையில் விதிகளைக் கொண்டிருந்தாலும் அவர்கள் அந்த அடிப்படையில் மட்டுமே வழக்காடி அப்பயனைப் பெற

வியலாது (ஈலி எ. தி பாசிடிவ் கவர்ன்மென்ட் செக்யூரிடி லைஃப் அஷ்ஷுயரன்ஸ் கம்பெனி லிமிடெட் – Eley V The positive Government Security Life Assurance Co. Ltd.).

இவ்விரு ஆவணங்களும் பதிவாளரிடம் பதிவு செய்யப்பட்டவுடன் பொது ஆவணங்கள் என்ற தன்மையைப் பெறுகின்றன. நிறுமத்தின் உறுப்பினர்கள் அதற்குரிய கட்டணமாகிய ஒரு ரூபாய் செலுத்தி வேண்டிய ஏழு நாட்களுக்குள் இவற்றின் படிகளை அந் நிறுமத்திலிருந்து பெறலாம். உறுப்பினரல்லாதோர் பதிவாளர் அலுவலகத்தில் அதற்குரிய சிறிய கட்டணம் செலுத்தி இவ்வாவணங்களைப் பார்வையிடலாம்; நகலும் எடுத்துக் கொள்ளலாம். எனவே, நிறுமத்தோடு தொடர்பு கொண்டுள்ள வெளியாள்கள் அனைவரும் இந்த ஆவணங்களிலுள்ள செய்திகளை அறிந்திருப்பதாகக் கொள்ளப்படுவர். இதற்கு 'கொள்விலை அறிவிக்கைக் கோட்பாடு' (Doctrine of constructive notice) எனப்பெயர். இக் கோட்பாட்டின்படி நிறுமம் தம்மோடு செய்யும் செயலுக்கு அதற்கு அதிகாரம் இருக்கிறதா, அச் செயல் அதன் அமைப்பு முறையேடு, நடைமுறை விதிகளுக்கு முரண்பாடில்லாததாக இருக்கிறதா எனக் கண்டறிவது அவர்களுடைய கடமையாகும். அதே சமயம் தனக்கு அதிகாரமுள்ள அச் செயலை அந்த நிறுமம் அக நிருவாகத் தொடர்பான நடவடிக்கைகள், சடங்குகள் ஆகியவற்றை முறையாக நிறைவேற்றியபின் செய்கிறதா இல்லையா என அவர்கள் கண்டறிய வேண்டுவதில்லை. நிறைவேற்ற வேண்டிய சடங்குகளை நிறைவேற்றிய பிறகுதான் நிறுமம் அச் செயலைச் செய்கிறது என அவர்கள் எடுத்துக் கொள்ளலாம். இதற்கு 'அக நிருவாகக் கோட்பாடு' (Doctrine of indoor management) எனப் பெயர். இது 'டர்க்குவாண்டு வழக்கின் விதி' (Rule in Turquand's case—Royal British Bank V Turquand) எனவும் அறியப்படுகிறது. இதற்கு இரு விதிவிலக்குகள் உள்ளன. ஒன்று, நிறுமத்தோடு தொடர்பு கொண்டுள்ள அந்த நபருக்கு அது தேவையான சடங்குகளை மேற்கொள்ளவில்லையென்றோ முறைப்படி அவற்றைச் செய்யவில்லையென்றோ தெரியும் நிலையில் இவ்விதி அவருக்குப் பொருந்தாது. இரண்டாவது, நிறுமம் அவருடன் செய்யும் செயல் பொய்யாவணம் புனைதலின் (forgery) பாற்பட்டதாயின் இவ்விதி அந்த நிகழ்ச்சிக்குப் பொருந்தாது; அவர் அதன்மூலம் பயன்பெற முடியாது.

நடைமுறை விதிகளைத் திருத்தியமைத்தல்

பொதுக்கூட்டத்தில் இயற்றப்படும் சிறப்புத் தீர்மானம் வழியாக ஒரு நிறுமம் தனது நடைமுறை விதிகளைத் திருத்தி

அமைக்கலாம்; நீதிமன்றத்தின் இசைவைப் பெறவேண்டுவதில்லை. எனவே, அமைப்பு முறையேட்டைக்காட்டிலும் நடைமுறை விதிகளைத் திருத்தியமைப்பது எளிது. ஆயினும் இதற்கும் சில நிபந்தனைகள் உள. அவையாவன :

(i) மாற்றங்கள் நல்லெண்ணத்துடனும் நிறுமத்தின் பொது நலத்தைப் பேணும் வகையிலும் செய்யப்பட வேண்டும். பெரும்பான்மைப் பங்குநர் சிறுபான்மைப் பங்குநரை மோசடி அல்லது கொடுமைக்கு (oppression) உள்ளாக்கும் முயற்சியாக அவை அமையக் கூடாது.

(ii) தற்பொழுதுள்ள ஒப்பந்தங்களை முறிக்கும் முயற்சியாகவும் அவை இருக்கக்கூடாது.

(iii) நடைமுறை விதிகளில் செய்யப்படும் மாற்றம் அமைப்பு முறையேட்டிலுள்ள சரத்துக்களையோ நிறுமச் சட்டத்திலுள்ள விதிமுறைகளையோ மீறும்வண்ணம் இருக்கக் கூடாது.

(iv) பங்குநர்களை அவர்கள் வைத்துள்ள பங்குகளுக்கு மேலும் பங்குகளை எடுக்குமாறோ நிறுமத்திற்கு மேலும் பணம் தரச் செய்கின்ற வகையில் அவர்களுடைய பொறுப்புகளை அதிகரிக்கச் செய்யுமாறோ மாற்றங்கள் அமையக்கூடாது. ஆயினும், இம் மாற்றம் செய்யப் படும்முன்னோ செய்தபின்னோ இதற்கு ஒப்புக் கொள்ளுவதாக ஒரு உறுப்பினர் எழுதிக் கொடுத்தால் அவரை இது கட்டுப்படுத்தும்.

(v) ஒரு பொது நிறுமத்தைத் தனி நிறுமமாக மாற்ற விழையும் திருத்தத்தை அந் நிறுமம் சிறப்புத் தீர்மானம் மூலமாக முடிவு செய்தால் போதாது, மைய அரசின் ஏற்பையும் பெறவேண்டும்; அதுவரை அத் திருத்தத்தைச் செயல்படுத்த முடியாது.

நிறுமத்தின் நடைமுறை விதிகளை மாற்றுவது அதன் பங்குநர்களுக்குள்ள உரிமையாகும். இதைப் பாதிக்கும் வகையில் எவ்விதியையும் அந்த ஆவணம் தாங்கியிருக்கக்கூடாது. நடைமுறை விதிகளை மாற்றுவதற்கான சிறப்புத் தீர்மானம் இயற்றிய 30 நாட்களுக்குள் அத் தீர்மானத்தின் நகல் ஒன்றை நிறுமப் பதிவாளரிடம் பதிவு செய்யவேண்டும். அதற்குப் பிறகு வெளி

யிடப்படும் நடைமுறை விதிகளின் படி ஒவ்வொன்றிலும் இந்த மாற்றம் காண்பிக்கப்பட வேண்டும்.

திட்ட அறிவிப்பு (Prospectus)

அமைப்பு, நிதி வசதி, செயல்முறை ஆகிய பல அம்சங் களிலும் தனி நிறுமமும் பொது நிறுமமும் மாறுபட்டுள்ளன. தனி நிறுமம் தனக்குத் தேவையான நிதி வசதியைத் தனது உறுப்பினர்களிடமிருந்து மட்டுமே தேடிக்கொள்ள வேண்டும்; பொதுமக்களை அது இதற்காக அணுகக்கூடாது. அதில் உறுப்பினர் களாக இருக்க இசைபவர்கள் அதன் நிதிவசதி குறித்துத் தமக்குள் ஒரு உடன்பாட்டுக்கு வந்த பிறகே அதைக் கூட்டுரு வாக்கம் செய்கின்றனர். எனவே, தனி நிறுமத்திற்குப் போதுமான நிதி வசதி ஏற்படுத்தித்தருவது அதன் உறுப்பினர்களது அக ஏற்பாடாகும். அதில் பொதுமக்கள் ஈடுபாடு இல்லையாதலால் சட்டம் அதன்மீது அவ்வளவு கட்டுப்பாடுகள் விதிப்பதில்லை.

ஆனால், பொது நிறுமத்தின் நிலை வேறானது. அதைக் கூட்டுருவாக்கம் செய்வதற்காகச் சேரும் எழுவர் அதில் இட ஒப்பும் முதல் அதன் நிதித் தேவையில் மிகமிகச் சிறிய பகுதியே யாம். பெரும்பான்மையான முதலை அது பொதுமக்களை அணுகித் தான் திரட்டுவது வழக்கம். கூட்டுருவாக்கம் செய்யப்பட்டவுடன் அணுகுகிறதோ இல்லையோ எதிர்காலத்தில் அவர்களை அணுகும் உரிமை அதற்குண்டு. ஆகவே, பொது நிறுமத்தில் பொது மக்களது ஈடுபாடு இருப்பது மிகத் தெளிவாதலால் சட்டம் அதைப் பலவகையான கட்டுப்பாடுகளுக்கும் உள்ளாக்கி பொது மக்கள்தம் நலம் காக்க விழைகிறது.

நிறுமங்கள் நிதி தருமாறு பொதுமக்களை அணுகும் கருவி திட்ட அறிவிப்பு எனப்படுகிறது. பொது நிறுமங்கள் மட்டுமே திட்ட அறிவிப்பை வெளியிடலாம் என்பதும், தனி நிறுமங்கள் திட்ட அறிவிப்பை வெளியிடக் கூடாது, வெளியிடவேண்டிய தேவையில்லை என்பதும், பொது நிறுமங்கள் தமக்கு நிதி தேவை யானபோதெல்லாம் திட்ட அறிவிப்பை வெளியிட்டு மக்களை அணுகலாம் என்பதும் இங்குக் கருத்திற் கொள்ளத்தக்கவை யாகும்.

கூட்டுருவாக்கம் செய்யப்பட்டவுடன் பொது நிறுமங்கள் மேற்கொள்ளும் அடுத்த பணி திட்ட அறிவிப்பைத் தயாரித்து

வெளியிடுவதேயாம். திட்ட அறிவிப்பு மூலமாக அவை தாம் வெளியிடும் பங்குகள் அல்லது கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் வாங்கு மாறு பொதுமக்களுக்கு அழைப்பு விடுக்கின்றன. 'ஒரு நிறுமத் தின் பங்குகள் அல்லது கடனீட்டுப் பத்திரங்களை வாங்குமாறோ, பங்குமுதல் அளிக்குமாறோ பொதுமக்களுக்கு வேண்டுகோள் விடுக்கும் விளம்பரம், சுற்றறிக்கை அல்லது அறிவிக்கை உட்படத் திட்ட அறிவிப்பு என விவரிக்கப்படும் அல்லது வெளியிடப்படும் எந்தப் பத்திரமும்' திட்ட அறிவிப்பாகும் என இந்திய நிறுமச் சட்டத்தின் 2 (36) ஆம் பிரிவு இதற்கு வரைவிலக்கணம் வகுக் கிறது. திட்ட அறிவிப்புமூலமாக விடுக்கப்படும் வேண்டுகோள் அல்லது அழைப்பு முதல் இட விழைபவருக்கு நிறுமத்தின் பிறப்பு, அமைப்பு, நோக்கம், நிருவாகம், செயல்முறை பற்றிய தகவல் களைத் தருவதோடு அதன் தொழிலைச் சூழ்ந்துள்ள வெற்றி வாய்ப்புக்கள், திடநிலைமை ஆகியவற்றை எடுத்துக்காட்டுவதாக வும் இருக்கவேண்டும். அப்பொழுதுதான் முதலீட்டாளர்களுக்கு அந் நிறுமத்தைப் பற்றிய நம்பிக்கையும் நல்லெண்ணமும் தோன் றும்; அதில் முதலிட வேண்டும் என்ற ஆர்வம் பிறக்கும். திட்ட அறிவிப்பின் திறம் எந்த அளவுக்கு அது முதலிடுவதற்கு மக்களைத் தூண்டவல்லதாக இருக்கிறது என்பதைப் பொறுத்திருக்கிறது. ஆகவே, இப் பத்திரம் தோற்றத்தில் மட்டுமல்லாது அது தாங்கி யுள்ள செய்திகளிலும் கவர்ச்சி, ஆர்வம் கிளப்பும் தன்மை, நம்பிக்கையூட்டும் வலிமை ஆகிய பண்புகளைப் பெற்றிருப்பது தெளிவு; இதைத் தயாரிப்பதில் தக்க கவனம் செலுத்த வேண்டு வதுவும் இன்றியமையாதது.

பொதுமக்களிடமிருந்து முதல் திரட்ட நிறுமங்கள் இதை ஒரு முக்கிய கருவியாகப் பயன்படுத்துவதால் தம்மைப் பற்றி பொய்படவும், உயர்வு நவிற்சியாகவும் மிகைபடவும் கூறவேண்டும் என்ற மயக்கத்துக்கும் நப்பாசைக்கும் அவை ஆளாவதுண்டு. இது பொதுமக்களின் நலனைப் பெரிதும் பாதிக்கக்கூடுமாகையால் உலகெங்கிலும் நிறுமச் சட்டங்கள் திட்ட அறிவிப்பைப் பல கட்டுப்பாடுகளுக்கும் ஒழுங்கு முறைகளுக்கும் உள்ளாக்குகின்றன. திட்ட அறிவிப்புமீதான ஒழுக்கக் கட்டுப்பாடு மூன்று வடிவங்கள் எடுக்கிறது :

(i) திட்ட அறிவிப்பில் என்னென்ன கூறவேண்டும் என் பதை வரையறுக்கிறது;

(ii) அது தப்பெண்ணத்தைவிளைவிப்பதாகவோ கூறவேண்டிய வற்றை மறைத்து அல்லது திரித்துக் கூறுவதாகவோ இருந்தால் அதற்குத் தண்டனை விதிக்கிறது;

(iii) அதை வெளியிடுவது, பதிவு செய்வது பற்றிச் சில நிபந்தனைகளை வகுத்திருக்கிறது.

இந்திய நிறுமச் சட்டப்படி திட்ட அறிவிப்பு தாங்கியிருக்க வேண்டிய செய்திகளும் அறிக்கைகளும் முறையே அச் சட்டத்தின் இரண்டாம் அட்டவணையின் (Schedule II) பகுதி ஒன்றிலும் இரண்டிலும் கூறப்பட்டுள்ளன. இவற்றில் முக்கியமானவற்றை ஈண்டு காண்போம்.

செய்திகள்

(i) நிறுமத்தின் முக்கிய நோக்கங்கள்.

(ii) அமைப்பு முறையேட்டில் இசைவுக் கையொப்பமிட்டவர்களின் (signatories) பெயர், முகவரி, விவரம், தொழில், ஆகியவையும் அவர்கள் எடுக்க ஒப்பியுள்ள பங்குகளின் எண்ணிக்கையும்.

(iii) பங்குகளின் வகையும் எண்ணிக்கையும்; அவற்றை வைத்திருப்போருக்கு நிறுமத்தின் கூட்டங்களில் வாக்களிப்பது பற்றிய உரிமையும் அதன் சொத்து, இலாபம் இவற்றிலுள்ள உரிமையின் இயல்பும் அளவும்; இயக்குநராவதற்குத் தகைமை (qualification) என நடைமுறை விதிகள் நிருணயித்துள்ள பங்குகள் எத்தனை என்ற தகவல்; ஒவ்வொரு பங்கின்மீதும் செலுத்த வேண்டிய மனுத்தொகை, ஒதுக்கீட்டுத்தொகை (allotment money) ஆகியவற்றின் அளவு; அந் நிறுமம் இரண்டாம் தடவையாகவோ அதற்குப் பிறகோ பங்குகளை வெளியிட்டால், கடந்த இரு ஆண்டுகளில் ஒவ்வொரு ஒதுக்கீட்டின்போதும் வெளியிடப்பட்ட பங்குகளின் தொகை, மெய்யாகவே ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்ட தொகை, அவற்றின் மீது செலுத்தப்பட்டுள்ள தொகை; கடந்த இரு ஆண்டுகளில் ரொக்கமாக இல்லாமல் வேறுவகையாக முற்றும் அல்லது பகுதி செலுத்தியதாக வெளியிடப்பட்ட அல்லது வெளியிட்டதாக ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட பங்குகள், கடனீட்டுப் பத்திரங்களின் விவரம், எண்ணிக்கை, தொகை ஆகியவை.

(iv) திட்ட அறிவிப்பின் தேதிக்கு முன்னதான இரு ஆண்டுகளுக்குள் வெளியிடப்பட்ட அல்லது இப்பொழுது வெளியிடப்படும் பங்கு ஒவ்வொன்றின்மீதும் செலுத்தப்பட்ட அல்லது செலுத்தப்பட வேண்டிய முனைமத் தொகையும் அத் தொகையை

எவ்வாறு பயன்படுத்துவது என்ற விவரமும் அப் பங்குகளை வெளியிட்ட அல்லது வெளியிட எண்ணியுள்ள தேதிகளும்; பங்குகளில் சிலவற்றை முனைமத்திற்கும் அதே வகையைச் சார்ந்த பங்குகள் பிறவற்றைத் தாழ்ந்த முனைமத்திற்கோ, முகமதிப்பிற்கோ, வட்டம் கழித்தோ வெளியிட்டிருந்தால் அல்லது வெளியிடுவதாக இருந்தால் இவ் வேறுபாட்டிற்கான காரணங்கள்.

(v) நிறுமத்தின் கூட்டங்களுக்கு உறுப்பினர்கள் வருகை தருதல், அவற்றில் பேசுதல் அல்லது வாக்களித்தல் பற்றிய அவர்களது உரிமைமீதோ தமது பங்குகளை உரிமைமாற்றம் செய்வது பற்றிய உரிமைமீதோ அல்லது இயக்குநர்களுக்குண்டான நிருவாக அதிகாரத்தின்மீதோ அதன் நடைமுறை விதிகள் கட்டுப்பாடு விதித்திருந்தால், அக் கட்டுப்பாடுகளின் இயல்பும் அளவும்.

(vi) மீட்கத்தக்க முன்னுரிமைப் பங்குகள் எத்தனை அந் நிறுமம் வெளியிட எண்ணியுள்ளது, அவற்றை மீட்கவேண்டிய தேதியும் முறையும், தேதி நிர்ணயிக்கப்படாதிருப்பின் மீட்பதற்கு எத்தனை நாள்களுக்கு முன் அதைப்பற்றிய அறிவிக்கை தர வேண்டும் என்ற தகவல்கள்.

(vii) தற்பொழுதுள்ள இயக்குநர்கள், நிருவாக இயக்குநர், நிருவாக முகவர், நிருவாகர், செயலர் - கருவூலர் அல்லது அவ்வாறு அமரவிருப்போர் இவர்களது பெயர், முகவரி, விவரம், தொழில் ஆகிய செய்திகளும், இயக்குநர் நீங்கலாக மற்ற நான்கு வகையினரின் நியமனம், ஊதியம், பதவியிழப்பு ஈட்டுத்தொகை பற்றி நடைமுறை விதிகளிளோ ஒப்பந்தத்திலோவுள்ள விதிமுறைகளும்; இவ் வொப்பந்தங்கள் செய்யப்பட்ட தேதிகள், அவற்றைச் செய்தவர்கள், அவற்றை எங்கு, எப்பொழுது பார்வையிடலாம் என்ற தகவல்கள்; இயக்குநர் அல்லது நிருவாக இயக்குநர் என்ற நிலையிலோ பிற சேவைகளுக்காகவோ இயக்குநர்களுக்குரிய ஊதியம் குறித்து நடைமுறை விதிகள் தாங்கியுள்ள விதிமுறைகள்.

(viii) அந் நிறுமத்தைத் தோற்றுவிப்பதிலோ அல்லது திட்ட அறிவிப்பின் தேதியிலிருந்து இரு ஆண்டுகளுக்குள் அது வாங்கிய அல்லது வாங்க எண்ணியுள்ள சொத்திலோ இயக்குநர் அல்லது தோற்றுவிப்பாளர் ஒவ்வொருவருக்கும் ஏதேனும் பயன்பற்று (interest) இருந்தால் அப் பற்றின் தன்மையும் அளவும்.

(ix) (அ) இப் பங்கு வெளியீட்டினின்று கிடைக்கும் தொகையைக் கொண்டு முற்றும் அல்லது பகுதி

செலுத்த வேண்டும் என்ற நிலையில் வாங்கிய அல்லது வாங்கவேண்டிய சொத்தின் விலை;

(ஆ) தொடக்கச் செலவுகளுக்கென்று நிறுமம் செலுத்த வேண்டிய தொகையும் பங்கெடுக்க ஒப்புக் கொண்டதற்கோ பங்கு எடுக்கும் ஆட்களைப் பிடிப்பதற்கோ அல்லது பிடிக்க ஒப்புக்கொண்ட தற்கோ கைமாருக நிறுமம் செலுத்த வேண்டிய கழிவும்;

(இ) மேற்கூறியவற்றுக்காக நிறுமம் கடன் வாங்கிய வகையில் திருப்பிச் செலுத்த வேண்டிய பணம்;

(ஈ) நடைமுதல்;

(உ) பிற செலவுகளும், அவற்றின் தன்மையும் தேவை யும், அவை ஒவ்வொன்றிற்குமென மதிப்பிடப் படும் தொகை.

இந்த ஐந்து தலைப்பிலும் தனித்தனியாகத் தேவைப்படும் தொகையைப் பிரித்துக்காட்டி இவற்றுக்கான மொத்தப்பணத்தை பங்கு வெளியீட்டினின்றும் திரட்டுவதற்குக் குறுமப் பங்கெடுப்பு (minimum subscription) — பொதுமக்கள் மொத்தம் எத்தனை பங்குகள் எடுக்க வேண்டும் — எவ்வளவு என்று இயக்குநர்கள் அல்லது அமைப்பு முறையேட்டில் இசைவுக் கையொப்பமிட்டோர் கருதுகிருர்கள் என்னும் தகவல்; பங்கு வெளியீட்டினன்றி இல்லாது வேறு வகையில் இவ்வைந்து இனங்களுக்கான பணம் திரட்டப்படுவதாக இருப்பின், ஒவ்வொரு இனத்துக்கான தொகை யும் எந்த மூலங்களிலிருந்து (வகையில்) அவை திரட்டப்படும் என்ற விவரம்.

குறுமப் பங்கெடுப்பு என்ற தலைப்பில் தோற்றுவிப்பாளர்கள் முன்பு தமது மனம்போன போக்கில் மிகச் சிறியதும் நிறுமத்தின் தேவைக்குப் போதாததுமான தொகையைக் குறிப்பிடும் வழக்கம் மாற்றப்பட்டு, தற்பொழுது அது மிகக் கவனமாகக் கணக்கிடப் படுவதற்கு வழிவகுக்கப்பட்டுள்ளது. இதன் விளைவாகப் போது மான நிதி வசதியற்ற 'காளான் நிறுமங்கள்' முளைக்கும் நிலையும் அவற்றில் பொதுமக்கள் முதலிட்டு ஏமாந்துபோகும் அவல நிலை யும் மாற்றப்பட்டது மிகவும் பாராட்டுதற்குரிய நிகழ்ச்சியாகும்.

(x) பங்கெடுப்புப் பட்டிகள் (Subscription lists) திறக்கப் படும் நேரம்.

(xi) நிறுமத்தின் பங்குகள் அல்லது கடனீட்டுப் பத்திரங்களை எடுக்க எவருக்கேனும் விருப்புரிமை அல்லது முன்னுரிமை தந்திருந்தால் அல்லது தருவதாக எண்ணியிருந்தால் அது பற்றிய விவரங்கள்.

(xii) ஒப்புறுதியாளர்களின் பெயர்களும் அவர்கள் தங்களுடைய கடப்பாட்டை நிறைவேற்றுவதற்கு அவர்களது பொருள் வளம் போதுமானது என்ற இயக்குநர்களின் கருத்தும்.

(xiii) திட்ட அறிவிப்பு வழங்கும் வெளியீட்டால் கிட்டும் பணத்தினின்று முற்றும் அல்லது பகுதி செலுத்தி வாங்கிய அல்லது வாங்கப்படும் சொத்தை விற்போரைப் பற்றிய தகவல்கள், அவர்களுக்கு ரொக்கமாகவும் பங்குகள், கடனீட்டுப் பத்திரங்களாகவும் கொடுக்கப்பட்ட அல்லது கொடுக்கப்பட வேண்டிய தொகை, மேலும் சில விவரங்கள்.

(xiv) நிறுமத்தின் தணிக்கையாளர்கள் பெயரும் முகவரியும்; அவர்கள் தந்துள்ள அறிக்கைகளுக்கு ஆதாரமாகவுள்ள இருப்பு நிலைக் குறிப்புகள், இலாப – இழப்புக் கணக்குகள் இவற்றை பார்வையிடத்தக்க நியாயமான இடமும் காலமும்.

அறிக்கைகள்

திட்ட அறிவிப்பு தாங்கியிருக்க வேண்டிய அறிக்கைகள் பற்றியும், அவற்றை யார், எவ்வாறு தரவேண்டும் என்பது பற்றியும் நிறுமச் சட்டத்தின் இரண்டாம் அட்டவணையிலுள்ள இரண்டாம் பகுதி கூறுகிறது. அவையாவன :

(i) திட்ட அறிவிப்பை வெளியிடுவதற்கு மூன்று மாதங்களுக்கு முன்போடு முடிவடையும் ஐந்து நிதி ஆண்டுகள் ஒவ்வொன்றிலும் அந் நிறுமம் தனது ஒவ்வொரு வகைப் பங்குகளின் மீதும் செலுத்திய பங்காதாய வீதங்கள் பற்றிய அறிக்கை. இந்த ஐந்து ஆண்டுகளில் எவற்றிலாவது எந்தவகைப் பங்கு மீதாவது பங்காதாயம் செலுத்தாதிருப்பின் அதைப் பற்றிய விவரமும் இவ்வைந்து ஆண்டுகளுக்குட்பட்ட எந்தக் காலப் பகுதிக்காவது இன்னும் கணக்கு தயாரிக்கப்படாதிருப்பின் அதைப் பற்றிய செய்தியும் இந்த அறிக்கையில் தர வேண்டும்.

அந் நிறுமம் துணை நிறுமங்களைக் (Subsidiaries) கொண்டிராதிருக்கும் நிலையில், திட்ட அறிவிப்பைவெளியிடுவதற்கு உடனடியாக முன்னதான ஐந்து நிதி ஆண்டுகள் ஒவ்வொன்றிலும் அதன் இலாபம் — இழப்பு பற்றி இவ் வறிக்கை விளக்க வேண்டும். மேலும் அந் நிறுமத்தின் கணக்குகள் எந்தத் தேதிவரை தயாரிக்கப் பட்டுள்ளனவோ அன்றுள்ள அதன் சொத்துக்கள், பொறுப்புகள் பற்றியும் அவ்வறிக்கை கூறவேண்டும்.

அந் நிறுமம் துணை நிறுமங்களைக் கொண்டிருக்கும் நிலையில், முந்தைய பத்தியில் கூறியுள்ளவாறு தனது இலாபம் — இழப்பு பற்றித் தனியாக விளக்குவதோடு தனது உறுப்பினர்களைச் சார்ந்த வரையிலுமான தனது துணை நிறுமங்கள் அனைத்து பற்றிய மொத்த இலாபம்— இழப்பு குறித்த விவரங்களையோ அல்லது துணை நிறுமங்கள் ஒவ்வொன்றைப் பற்றியும் தனது உறுப்பினர்களைச் சார்ந்த வரையிலுமான இலாபம் — இழப்பு குறித்த விவரங்களைத் தனித்தனியாகவோ கூறவேண்டும். தனது இலாபம் — இழப்பைத் தனியாகக் கூறாமல் தனது இலாபம் — இழப்பையும் தனது துணை நிறுமங்கள் அனைத்தினுடைய இலாப நட்டத்தில் தனது உறுப்பினர்களைப் பொறுத்தவரையிலுமான மொத்தப் பகுதியையும் சேர்த்து விளக்கலாம். மேலும், முந்தைய பத்தியில் கூறியுள்ளவாறு தனது சொத்துகள், பொறுப்புகள் பற்றித் தனியாக விளக்குவதோடு தனது துணை நிறுமங்களின் சொத்துகள், பொறுப்புகள் பற்றியும் மொத்தமாகவோ தனித்தனியாகவோ விளக்க வேண்டும். அப்போது அத் துணை நிறுமங்களின் சொத்துகள், பொறுப்புகளில் தனது உறுப்பினரல்லாத பிற ஆட்களுக்குரியதாகக் கருதப்படத்தக்க பகுதியைச் சுட்டிக்காட்டிடவும் வேண்டும்.

இந்த அறிக்கையை அந் நிறுமத்தின் தணிக்கையாளர்கள் தயாரித்துத் தரவேண்டும்.

(ii) திட்ட அறிவிப்பு மூலமாக வெளியிடப்படும் பங்குகள் அல்லது கடனீட்டுப் பத்திரங்களினின்றும் கிட்டும் தொகையையோ அதன் ஒரு பகுதியையோ நேரடியாகவோ மறைமுகமாகவோ பயன்படுத்தி ஒரு தொழில் முழுவதையுமோ அதன் முதல் அல்லது இலாபநட்டம்

அல்லது இரண்டிலும் 50 விழுக்காட்டுக்கும் அதிகமான பகுதியைக் கொண்ட நலப்பற்றையோ (interest) வாங்குவதாக இருப்பின், அத்திட்ட அறிவிப்பை வெளியிடுவதற்கு உடனடியாக முன்னதான ஐந்து நிதி ஆண்டுகள் ஒவ்வொன்றிலும் அத் தொழிலின் இலாபநட்டங்கள் பற்றிய அறிக்கை. இந்த அறிக்கையில் எத்தேதி வரை (இத் தேதி திட்ட அறிவிப்பு வெளியிடப்படும் தேதிக்கு 120 நாட்களுக்கும் அதிகமாக முற்பட்டதாக இல்லாதிருக்க வேண்டும்) அத் தொழிலின் கணக்குகள் தயாரிக்கப்பட்டுள்ளனவோ அன்று அதனுடைய சொத்துக்கள், பொறுப்புகள் பற்றியும் விளக்கம் இருக்க வேண்டும்.

இந்த அறிக்கையை நிறுமங்களின் தணிக்கையாளராக நியமனம் பெறத்தகுதியுள்ள கணக்கர்கள் (Accountants) தயாரித்திருக்க வேண்டும். அவர்தம் பெயரும் திட்ட அறிவிப்பில் இடம் பெற்றிருக்க வேண்டும்.

(iii) திட்ட அறிவிப்பு மூலமாக வெளியிடப்படும் பங்குகள் அல்லது கடனீட்டுப் பத்திரங்களினின்றும் கிட்டும் தொகையையோ அதன் ஒரு பகுதியையோ நேரடியாகவோ மறைமுகமாகவோ பயன்படுத்தி மற்றொரு கூட்டுருவாக்க அமைப்பின் (body corporate) பங்குகளை வாங்குவதன் விளைவாக அந்த மற்றைய அமைப்பு இந் நிறுமத்தின் துணை நிறுமமாக மாறும் நிலையில், திட்ட அறிவிப்பை வெளியிடுவதற்கு உடனடியாக முன்னதான ஐந்து ஆண்டுகள் ஒவ்வொன்றிலும் அந்த மற்றைய கூட்டுருவாக்க அமைப்பின் இலாபநட்டங்கள் பற்றிய அறிக்கை. அந் நிறுமம் தான் வாங்கவிருக்கும் பங்குகளை முன்பே வாங்கி வைத்திருப்பதாகக் கருதப்படும் நிலையில் இந்த இலாப நட்டங்களில் எந்த அளவு அதன் உறுப்பினர்களுக்குச் சேர வேண்டியதாக இருந்திருக்கும் என்பதையும் அந்த அறிக்கையில் சுட்டிக் காட்ட வேண்டும். மேலும் அந்த அறிக்கையில் எந்தத் தேதிவரை அம் மற்றைய கூட்டுருவாக்க அமைப்பின் கணக்குகள் தயாரிக்கப்பட்டுள்ளனவோ அன்று அதன் சொத்துக்கள், பொறுப்புகள் பற்றிய விளக்கமும் இச் சொத்து, பொறுப்புகளில் எந்த அளவு அந் நிறுமம் வாங்க எண்ணியுள்ள பங்குகள் நீங்கலாக மற்ற

பங்குகளை வைத்திருப்போருக்கு உரியவையாக இருந்திருக்கும் என்பதையும் குறிப்பிட வேண்டும்.

இந்த அறிக்கையையும் நிறுமங்களின் தணிக்கையாளராக நியமனம் பெறும் தகைமையுடைய கணக்கர்கள் தயாரிக்க வேண்டும்; அவர்தம் பெயரும் திட்ட அறிவிப்பில் இடம்பெற வேண்டும்.

திட்ட அறிவிப்பில் கட்டாயம் இடம்பெற வேண்டும் என நிறுமச் சட்டத்தின் 56ஆம் பிரிவு கூறும் இச் செய்திகள், அறிக்கைகளைத் தனது திட்ட அறிவிப்பினின்றும் விட்டுவிடுவதற்கு எந்தப் பொது நிறுமத்திற்கும் உரிமையில்லை. அவ்வாறு விடப்படுவதற்குப் பங்குகள் அல்லது கடனீட்டுப் பத்திரங்களுக்கு மனுச் செய்பவர்களைக் கட்டுப்படுத்தும் வகையில் புகுத்தப்படும் எந்நிபந்தனையும் இல்லாநிலையது ஆகும்.

திட்ட அறிவிப்பை வெளியிடுவது, பதிவுசெய்வது பற்றிய கட்டுப்பாடுகள்

பொது நிறுமங்கள் தீட்டவல்ல திட்ட அறிவிப்பை ஒழுங்குபடுத்தும்முகத்தான் நிறுமச் சட்டம் அதை வெளியிடுவது, பதிவு செய்வதைப் பற்றிப் பல கட்டுப்பாடுகள் விதித்திருக்கிறது. அவை யாவன :

(i) நிறுமங்களோ அவற்றின் சார்பாகவோ வெளியிடப்படும் திட்ட அறிவிப்புகள் ஒவ்வொன்றும் தேதியிடப்பட்டிருக்க வேண்டும். இத் தேதியே அத் திட்ட அறிவிப்பின் வெளியீட்டுத் தேதியாகக் கொள்ளப்படும்.

(ii) பங்குகள் அல்லது கடனீட்டுப் பத்திரங்களுக்கு விண்ணப்பிப்பதற்காக வழங்கப்படும் ஒவ்வொரு மனுவோடும் திட்ட அறிவிப்பும் இணைந்திருக்க வேண்டும்.

(iii) திட்ட அறிவிப்பை வெளியிடும் தேதியன்றோ அதற்கு முன்னோ அதில் இயக்குநர் அல்லது இயக்குநராக வரப்போகிறவர் எனக் கூறப்பட்டுள்ள ஒவ்வொருவரும் கையொப்பமிட்டுள்ள அதன் படி ஒன்றினைப் பதிவாளரிடம் பதிவு செய்வதற்காகத் தந்திருக்க வேண்டும். திட்ட அறிவிப்பு பல மொழிகளில் வெளியிடப்படுமாயின், ஒவ்வொரு மொழியையும் சேர்ந்த படி ஒன்றினைப் பதிவு

செய்வதற்காகத் தரவேண்டும். பங்குகள் அல்லது கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் வாங்குமாறு அழைப்பு விடுக்கும் வகையில் அமைந்த செய்தித்தாள் விளம்பரமும் திட்ட அறிவிப்பாகையால், அந்த விளம்பரத்தை வெளியிடுமுன் அதன் படி ஒன்றைப் பதிவாளரிடம் பதிவு செய்ய வேண்டும். திட்ட அறிவிப்பு ஒன்று ஏற்கனவே பதிவாளரிடம் பதிவு செய்யப்பட்டிருக்கிறது என்று அந்த விளம்பரம் குறிப்பிட்டாலும் அதன் படி ஒன்றைப் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்ய வேண்டுவது இன்றியமையாதது.

வல்லுநர் என்ற தகைமையில் எவருடைய கூற்றேனும் திட்ட அறிவிப்பில் இடம் பெறுங்கால், பதிவு செய்யப்படும் படியில் திட்ட அறிவிப்பை வெளியிடுவதற்கான அவரது இசைவை இணைத்திருக்க வேண்டும். [எவரது அலுவல் அவரது கூற்றுக்கு அதிகார ரீதியான தன்மையை அளிக்கிறதோ அவர் வல்லுநர் எனப்படுவார். பொறியர், மதிப்பாயர் (valuer), கணக்கர் போன்ருேர் வல்லுநராவர். வல்லுநர் அந் நிறுமத்தை அமைப்பதிலோ அதன் நிருவாகத்திலோ தொடர்பு கொண்டிருக்கக்கூடாது.] மேலும் அப் படியில் நிருவாக இயக்குநர், நிருவாக முகவர், செயலர்—கருவூலர், நிருவாகர் இவர்களின் நியமனம் அல்லது ஊதியம் குறித்த ஒப்பந்தங்கள், திட்ட அறிவிப்பை வெளியிடுவதற்கு முன்னதான இரு ஆண்டுகளுக்குள் செய்யப்பட்ட முக்கியமான ஒப்பந்தங்கள் ஆகிய ஒவ்வொன்றின் படியையும் இணைக்க வேண்டும்.

(iv) நிறுமங்கள் வெளியிடும் திட்ட அறிவிப்பு ஒவ்வொன்றிலும், அதன் படி ஒன்று பதிவாளரிடம் பதிவு செய்யப்பட்டிருக்கிறது என்ற வாசகமும், பதிவு செய்யப்பட்ட படியில் இணைக்கப்பட்டுள்ள பத்திரங்களின் பெயர்களும் வெளிப்படையாகத் தோன்ற வேண்டும்.

(v) அதன் படி ஒன்று பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்யப்பட்ட 90 நாட்களுக்குள் திட்ட அறிவிப்பு வெளியிடப்பட வேண்டும். திட்ட அறிவிப்பை வெளியிடுவதில் காலம் தாழ்த்திஞல் அது சித்தரிக்கும் நிலைமைக்கும் நிறுமத்தின் உண்மை நிலைக்குமிடையே பெருத்த வேறுபாடு ஏற்படக் கூடுமாதலால் இக்கால வரம்பு விதிக்கப்பட்டிருக்கிறது.

(vi) பொதுமக்களுக்கு அழைப்பு விடுக்காது தமது பங்குகளை விற்கக்கூடிய நிலையிலுள்ள பொது நிறுமங்கள் திட்ட அறிவிப்பை வெளியிடா. அந் நிலையில் அவை 'திட்ட அறிவிப்புக்குப்

பகரமான அறிக்கை' (Statement in lieu of Prospectus) ஒன்றைத் தமது பங்குகள் அல்லது கடனீட்டுப் பத்திரங்களை ஒதுக்கீடு செய்வதற்குக் குறைந்தது மூன்று நாட்களுக்கு முன்பு பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்யவேண்டும். இந்த ஆவணம் எந்த வடிவத்தில் எச் செய்திகளைத் தாங்கியவண்ணம் அமையவேண்டும் என்பதை நிறுமச் சட்டத்தின் மூன்றும் அட்டவணையிலுள்ள முதற் பகுதி கூறுகிறது. இது தாங்கியிருக்கும் செய்திகள், அறிக்கைகளும் திட்ட அறிவிப்பு கொண்டிருப்பவற்றைப் போன்றவையேயாம். இந்த ஆவணமும் ஏதில் இயக்குநர் அல்லது இயக்குநராக வரவிருப்பவர் எனக் கூறப்பட்டிருக்கும் ஒவ்வொருவராலும் கையொப்பமிடப்பட வேண்டும். இதில் உண்மைக்குப் புறம்பான செய்தி ஏதேனும் இருந்தால் அதைத் தாக்கல் செய்வதற்கு அனுமதித்த எவரும் இரு ஆண்டுவரை நீடிக்கக்கூடிய சிறைத் தண்டனைக்கோ, ரூ. 5,000 வரை செல்லக்கூடிய தண்டத்திற்கோ அல்லது இரண்டுக்குமோ ஆளாவர்.

(vii) தொடர்ச்சியான 12 மாதக் கால அளவில் ஒரு நிறுமம் ஒரு கோடி ரூபாய்க்கும் அதிகமான பங்குகளையும் கடனீட்டுப் பத்திரங்களையும் வெளியிடுவதற்கு முதல் வெளியீட்டுக் கட்டுப்பாட்டு அலுவலரின் (Controller of Capital Issues) முன் இசைவு பெற வேண்டும்; இசைவு பெற்ற விவரத்தை அது தனது திட்ட அறிவிப்பில் வெளிப்படுத்த வேண்டும்.

திட்ட அறிவிப்பில் பொய்ம்மை (Misrepresentation) இருப்பதற்கான பொறுப்பு

திட்ட அறிவிப்பில் பொய்ம்மை இருந்தாலும் அல்லது முக்கியமான கூற்று விடுபட்டோ மறைக்கப்பட்டோ இருந்தாலும் அதற்கு உரிமையியல் பொறுப்பும் (civil liability), குற்றவியல் பொறுப்பும் (criminal liability) உண்டு. உரிமையியல் பொறுப்பு பற்றி நிறுமச் சட்டத்தின் 62ஆம் பிரிவும் குற்றவியல் பொறுப்பு பற்றி 56, 63ஆம் பிரிவுகளும் கூறுகின்றன. இவையல்லாது பொதுச் சட்டத்தின் கீழ் மோசடிக்கும் (fraud) இதனால் ஆளாக நேரிடும்.

(அ) உரிமையியல் பொறுப்பு

திட்ட அறிவிப்பில் உண்மைக்கு மாறான கூற்று இருந்து, அதை நம்பி பங்குகளையோ கடனீட்டுப் பத்திரங்களையோ வாங்கியதால் இழப்படைந்தவர்கள் இழப்பீடு கோரும் உரிமையையும் பங்கு எடுப்பதற்குத் தாங்கள் செய்து கொண்ட ஒப்பந்தங்களை மறு

தளிக்கும் உரிமையையும் பெறுகிறார்கள். இவ்வுரிமைகளைப் பெறுவதற்கு அவர்கள் மேலும் இரு நிபந்தனைகளை நிறைவேற்ற வேண்டும் : (i) அவர்கள் குற்றங்காணும் பொய்ம்மை பொருண்மை (fact) பற்றியதாக இருக்க வேண்டும் — சட்டம் பற்றியதாக இருக்கக்கூடாது; (ii) இந்தப் பரிகாரம் பெறுவதற்கு அவர்கள் எடுக்கும் நடவடிக்கை நியாயமான காலத்திற்குள் எடுக்கப் பட்டதாக இருக்க வேண்டும்.

'ஒரு கூற்று அல்லது செய்தி பொய்யானது என்பது அது கூறுவதில் மட்டுமல்ல அது கூறாது விடுவதிலும், மறைப்பதிலும், உட்கிடையாகக் கூறுவதிலும் இருக்கலாம்'. முக்கியமான கூற்றைச் சொல்லாது விடுவதால் தப்பெண்ணம் ஏற்படக் கூடியதாக இருந்தால் அதுவும் பொய்ம்மை என்ற வரிசையில் சேரும். திட்ட அறிவிப்பிலுள்ள எந்த ஒரு தனிப்பட்ட கூற்றும் பொய்யானதாக இல்லாமல் இருப்பினும் அதிலுள்ள பல கூற்றுக்களை மொத்த மாகப் பார்க்குமிடத்து அவை தப்பெண்ணத்தைக் கிளப்புவதாக இருப்பின் திட்ட அறிவிப்பு பொய்ம்மை உடையதாகவே கருதப் படும்.

திட்ட அறிவிப்பிலுள்ள பொய்ம்மை காரணமாக இழப் படைந்தவருக்கு ஈடுசெய்யக் கீழ்வருபவர்கள் பொறுப்பாளி யாவார்கள் :

(i) திட்ட அறிவிப்பை வெளியிடும்பொழுது அந் நிறுமத் தின் இயக்குநர்களாக இருந்தவர்கள்;

(ii) நிறுமத்தைத் தோற்றுவித்தவர்கள்;

(iii) திட்ட அறிவிப்பை வெளியிட அனுமதித்தவர்கள்.

தக்க காரணம் காட்டினால் இவர்கள் இப் பொறுப்பிலிருந்து தப்ப வழியுண்டு. இவர்களில் யாராவது ஒருவர் இழப்பீட்டுத் தொகை முழுவதையும் செலுத்த நேர்ந்தால் மற்றவர்களி மிருந்து அவரவர்கள் செலுத்த வேண்டிய பங்குத் தொகையைப் பெறலாம்.

திட்ட அறிவிப்பில் வல்லுநர் ஒருவருடைய கூற்று அல்லது சான்றிதழ் தோன்றுவதற்கு அவர் இசைவு தந்திருந்தால், அக் கூற்றில் அல்லது சான்றிதழில் பொய் இருந்தால் மட்டுமே அவர் இழப்பீடு செலுத்தப் பொறுப்பாளியாவார். அவரும் சில சூழ்நிலைகளில் இப் பொறுப்பைத் தவிர்க்கலாம்.

திட்ட அறிவிப்பிலுள்ள பொய்ம்மை அல்லது மோசடியான கூற்றை நம்பி ஏமாந்ததற்கு இழப்பீடு பெறும் உரிமை மூல ஒதுக்கீடு பெற்றவர்களுக்கு (original allottees) மட்டும் தான் உண்டா, சந்தையில் பங்குகளை வாங்குகிறவர்களுக்கும் இருக்கிறதா என்பது பற்றி முரண்பட்ட தீர்ப்புக்கள் இருப்பது அறியற்பாலது.

(ஆ) குற்றவியல் பொறுப்பு

நிறுமச் சட்டத்தின் 63ஆம் பிரிவு திட்ட அறிவிப்பிலுள்ள பொய்மைக்கு குற்றவியல் பொறுப்பைச் சுமத்துகிறது. அதன்படி 1956ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் 1ஆம் தேதிக்குப் பிறகு வெளியிடப்பட்ட திட்ட அறிவிப்பில் உண்மைக்கு மாறுபட்ட கூற்று இருப்பின், அதை வெளியிட அனுமதித்த ஒவ்வொருவரும் இரு ஆண்டுகள் வரை நீடிக்கத்தக்க சிறைத் தண்டனைக்கோ ரூ. 5,000 வரை செல்லத்தக்க தண்டத்துக்கோ அல்லது இரண்டுக்குமோ ஆளாவர். ஆயினும் அக் கூற்று முக்கியமானதல்ல என்றோ அது உண்மையானது என்று நம்பத்தக்க காரணம் இருந்ததோடு திட்ட அறிவிப்பை வெளியிடும்வரை தான் அக் கூற்றை உண்மையென நம்பியிருந்ததாகவோ அவர்கள் நிரூபித்தால் இப் பொறுப்பைத் தவிர்க்கலாம்.

தம்முடைய கூற்றை திட்ட அறிவிப்பில் சேர்ப்பதற்கு இசைவு தந்த வல்லுநர்களும் அந் நிறுமத்தின் தணிக்கையாளராகவோ, சட்ட ஆய்வுரைஞராகவோ, வங்கியராகவோ, தரகராகவோ இருக்க இசைவு தந்தவர்களும் குற்றவியல் பொறுப்புக்கு ஆளாகார்.

நிறுமத்தில் முதலிடுவதற்கு மோசடி வழிகள் மூலமாகத் தூண்டுபவர்களுக்கு நிறுமச் சட்டத்தின் 68ஆம் பிரிவு இதைவிடக் கடுமையான தண்டனை சுமத்துகிறது. அதற்குரிய தண்டனை 5 ஆண்டுவரை நீடிக்கத்தக்க சிறைவாசமோ ரூ. 10,000 வரை செல்லத்தக்க தண்டமோ அல்லது இரண்டுமோ ஆகும்.

திட்ட அறிவிப்பின் முக்கியத்துவமும் அதை ஆய்வுசெய்ய வேண்டிய முறையும்

பொதுமக்கள் பொது நிறுமங்களின் பங்குகள், கடன் பத்திரங்கள் ஆகியவற்றை வாங்குவதா வேண்டாவா எனத் தீர ஆலோசித்து முடிவு செய்வதற்குத் திட்ட அறிவிப்புக்கள் அடிப்படையாக விளங்குகின்றன. பொதுமக்களின் முடிவு சிறந்த

சீர்தூக்கிய முடிவாக இருக்க வேண்டுமானல் திட்ட அறிவிப்புகள் நிறுமங்களைப் பற்றிய முக்கியமான செய்திகள் அனைத்தையும் மறைக்காது, குறைக்காது வெளியிடவேண்டும். இந் நிலையை உணர்ந்த அரசு திட்ட அறிவிப்புக்கள் தாங்கியிருக்க செய்திகள், அறிக்கைகள் இவற்றை அந்தந்த நிறுமங்களின் விருப்பத்திற்கு விடாது சட்டம் மூலமாக அவற்றை நிரல்பட வகுத்திருப்பதோடு அவற்றில் பொய்மை கூற்றுகள் எவையேனும் இருப்பின் அதற்கு அந் நிறுமத்தின் இயக்குநர் மீதும் சம்பந்தப்பட்ட பிறர்மீதும் கடுமையான பொறுப்பைச் சுமத்தியிருக்கிறது. சட்டம் எந்த அளவுக்குப் பொதுமக்களின் நலம்பேண விழைகிறது என்பதற்கு இது ஒரு சிறந்த எடுத்துக்காட்டாகும்.

திட்ட அறிவிப்பு தக்க செய்திகளைத் தாங்கியிருந்தால் மட்டும் போதாது; முதலிட விழைபவர்களும் அதைக் கூர்ந்து ஆராய்ந்து தக்க முடிவுக்குவரும் திறம் படைத்தவர்களாக இருக்க வேண்டும். அவர்களது ஆய்வில் முதலிடம் பெறவேண்டியது நிறுமம் செய்யவிருக்கிற தொழிலின் இயல்பும் அதைச் சூழ்ந் திருக்கிற வெற்றி வாய்ப்பும் அதை அந் நிறுமம் எந்த அளவுக்கு பயன்படுத்திக்கொள்ளத் திட்டமிட்டிருக்கிறது என்ற மதிப்பீடும். அடுத்து எண்ணிப் பார்க்க வேண்டியது அந் நிறுமத்தின் இயக்குநர் குழுவில் இடம் பெற்றிருப்போரும் அவர்களுக்கு அந் நிறுமத்தி லுள்ள ஈடுபாடும் அத் துறையிலுள்ள திறமையும். தொழில் இலாபகரமானதாக இருப்பினும் அதன் இறுதி வெற்றி இவர் களின் திறமை, ஈடுபாடு, நாணயம் இவற்றைப் பெருமளவு பொறுத்திருக்கும் என்பதில் மாறுபட்ட கருத்திருக்க முடியாது. மூன்ருவது அந் நிறுமத்தின் முதல் திட்டத்தையும் ஆய்வுக்கு உள்ளாக்கி, அத் தொழிலின் பல்வேறு நிலை வளர்ச்சிக்கு உதவு மாறும் ஊக்குவிக்குமாறும் அத் திட்டம் அமைந்துள்ளதா எனக் கண்டறிய வேண்டும். நான்காவதாக, அந் நிறுமத்தோடு தொடர்புகொள்ள இசைந்துள்ள தணிக்கையாளர்கள், சட்ட ஆய்வுரைஞர்கள், தரகர்கள், ஒப்புறுதியர் இன்ன பிறருடைய தரத்தையும் அவர்களைப் பற்றி நாட்டில் நிலவும் எண்ணத்தையும் முயன்று அறிய வேண்டும். தரம் மிக்கவர்கள் தரமற்ற நிறுமங் களோடு தம்மை இணைத்துக்கொள்ள மாட்டார்கள் என்பதை இங்கு கருத்திற்கொள்ள வேண்டும். இறுதியாக, பங்குநர் களுக்கும் கடனீட்டுப் பத்திரங்களை வாங்குவோருக்கும் அந் நிறுமத் திலுள்ள உரிமைகள், பாதுகாப்பு ஆகியவற்றை அளவிட்டறிய வேண்டும். சுருங்கக்கூறின் திட்ட அறிவிப்பிலுள்ள எல்லாக் கூற்றுகளையும் பகுத்துப் பகுத்துப் பல கோணங்களிலிருந்து ஆராய்ந்து சீர்தூக்கிய முடிவுக்கு வரவேண்டும். திட்ட அறி

விப்பை ஆராயாமல் நிறுமங்களில் முதலிடுவது சூதாட்டத்தில் பணத்தைத் தூக்கியெறிவதற்கு ஒப்பாகும்.

முதலீட்டாளர்களில் எத்தனைபேர் இந்த ஆய்வைத் தாமே மேற்கொண்டு சீரிய முடிவுக்கு வரும் அளவுக்குக் கூர்மதியும் பட்டறிவும் (experience) படைத்தவர்களாக இருப்பர்? அவர்களில் எத்தனைபேர் இந்த ஆய்வின் முக்கியத்துவத்தை உணர்ந்து செயல்படும் பக்குவம் பெற்றிருப்பர்? இவ் வினாக்களுக்கான விடை நாட்டுக்கு நாடு மட்டுமல்லாது ஒரே நாட்டிலும் பகுதிக்குப் பகுதி வேறுபடுவது கண்கூடு. கல்வி வளர்ச்சியும், தொழிற் பெருக்கமும் முதலாக்கமும் முதலிடும் பழக்கமும் இன்னும் பரவலாக ஏற்படாத நம்மைப் போன்ற நாடுகளிலே பண்பட்ட முதலீட்டாளர்களின் எண்ணிக்கை மிகவும் குறைவாக இருப்பது தெளிவு. பேராசையும் நரிமனமும் கொண்ட தோற்றுவிப்பாளரும் இயக்குநரும் சொல்லலங்காரம், உயர்வு நவிற்சி, கவர்ச்சியான சித்தரிப்பு போன்ற பல உத்திகளைக் கையாண்டு திட்ட அறிவிப்பு என்ற உருவத்தில் வீசும் வஞ்சக வலையில் அகப்பட்டு அவதியுறாமல் தம்மைக் காத்துக்கொள்ள வேண்டுமானால் முதலீட்டாளர்கள் திட்ட அறிவிப்பைத் தற்சார்பாக ஆய்ந்து சீரிய முடிவெடுக்கும் திறமையை வளர்த்துக் கொள்வதோடு இது பற்றிய ஆய்வுரை நல்கும் பெற்றியைக் கொண்டுள்ள முதலீட்டு முகமையகங்கள், தரகர், வங்கிகள் ஆகிய அமைப்புக்களைப் பயன்படுத்திக் கொள்ளுவது அறிவுடைமையாகும்.

போதுமான நிதி வசதியற்ற காளான் நிறுமங்களும் மோசடி எண்ணம் கொண்ட நிறுமங்களும் தோன்றாமலிருப்பதற்காக அரசு நிறுமச் சட்டத்தின் கீழும் ஏனைய சட்டங்கள் கீழும் தக்க கட்டுப்பாடுகளை விதித்திருக்கிறது. இவற்றின் விளைவாக இப்பொழுது திட்ட அறிவிப்புக்கள் பொதுமக்களால் மட்டுமல்லாது அவர்களின் நலனுக்காக மற்றும் சில அமைப்புக்களாலும் ஆய்வு செய்யப்படும் நிலை தோன்றியிருப்பது வரவேற்கத்தக்கதும் பாராட்டத் தக்கதுமாகும். அவையாவன :

(அ) நிறுமப் பதிவாளர்;

(ஆ) முதல் வெளியீட்டுக் கட்டுப்பாட்டலுவலர்;

(இ) பங்கு மாற்று நிலையங்கள்.

நிறுமப் பதிவாளர் நிறுமங்கள் தாக்கல் செய்யும் திட்ட அறிவிப்பையும் ஏனைய விவராவணங்களையும் (Returns)

ஆய்ந்துபார்த்து அவை பொதுமக்களின் நலனுக்கு ஊறு விளை விப்பனவாக இருந்தால் அதற்குத் தக்க நடவடிக்கை மேற் கொள்ளுகிறார். நிறுமங்கள் பங்குகள், கடனீட்டுப் பத்திரங்களை வெளியிடுவதற்கு சில சூழ்நிலைகளில் முதல் வெளியீட்டுக் கட்டுப் பாட்டலுவலரின் (Controller of Capital Issues) இசைவு தேவைப்படுகிறது. நிறுமங்கள் திடமான நிதியமைப்பைப் பெற்று ஆரோக்கியமாக வளரவேண்டும், வஞ்சகத் தோற்று விப்பாளரிடமிருந்து முதலீட்டாளர்களைக் காக்க வேண்டும் என்ற நோக்கத்தோடு பணிபுரியும் இவ் வலுவலர் தனது இசைவுகோரும் நிறுமங்களின் திட்ட அறிவிப்புக்களைக் கூர்ந்து ஆய்வு செய்வார் என்பது உணரற்பாலது. தமது அரங்கத்தில் நிறுமங்களின் பங்குகள், கடனீட்டுப் பத்திரங்களை வாங்கவும் விற்பதற்குமான அனுமதி தருமுன் பங்குமாற்று நிலையங்கள் அந் நிறுமங்களின் முதலமைப்பு, நிருவாகப்பாங்கம், வெற்றி வாய்ப்புப் பற்றி அறி வதற்காக மேற்கொள்ளும் நடவடிக்கைகளில் திட்ட அறிவிப்பை ஆய்வதும் ஒன்றாகும்.

பங்குகளை ஒதுக்கீடு செய்தல்

முதலீடு செய்ய விழைபவருக்கு பங்குகள் அல்லது கட னீட்டுப் பத்திரங்களுக்குரிய மனுப்படி ஒன்று தரும்பொழுது அதன்கூடவே திட்ட அறிவிப்பின் படி ஒன்றும் தரவேண்டும் என்பதை முன்னர் கண்டோம். திட்ட அறிவிப்பை ஆய்ந்து பார்த்து அவர் அந் நிறுமத்தில் முதலிட முடிவு செய்யுங்கால் மனுவை நிரப்பிக் கையெழுத்திட்டு மனுத் தொகையையும் சேர்த்து அவற்றை அந் நிறுமத்திற்கு அனுப்ப வேண்டும். மனுச் செய்யும்போது அவர் ஒவ்வொரு பங்கிற்கும் செலுத்த வேண்டிய (மனுத்) தொகை அப் பங்கின் முகமதிப்பில் 5 விழுக்காட்டிற்கும் குறைவாக இருத்தல் கூடாது. இவ்வாறு பற்பல பேரிடமிருந்து வரும் மனுத்தொகையை அந்நிறுமம் தொழில் துவக்கச் சான்றிதழ் பெறும்வரை அட்டவணையிலிட்ட வங்கியொன்றில் வைத் திருக்க வேண்டும். மனுச் செய்வதற்குரிய இறுதி நாள் கழிந்த பின், இயக்குனரவை வந்திருக்கும் மனுக்களை ஆராய்ந்து பங்குகளை ஒதுக்கீடு செய்யும். கற்பனைப் பெயர்களில் பங்குகளுக்கு மனுச் செய்வதும் பங்குகளைத் தனக்கு ஒதுக்கீடு செய்யுமாறு நிறுமத்தை தூண்டுவதும் 5 ஆண்டுகளுக்கு மிகைப்படாத சிறைத் தண்டனைக் குரிய குற்றங்களாகும்.

பங்குகளுக்கு மனுச் செய்பவர் அவற்றை வாங்கிக்கொள்வ தாகக் கூறும் முன்மொழிகையே (offer) ஆகும். திட்ட

அறிவிப்பையே முன்மொழிகையாகக் கொள்ளக் கூடாது; அது முன்மொழிகையை வரவேற்கும் அழைப்பே (invitation to offer) ஆகும்; எனவே, மனுச் செய்தவுடன் பங்குகளை வாங்கு வதற்கும் விற்பதற்குமான ஒப்பந்தம் உருப்பெறுவதில்லை. மனுக்கள் கோரியுள்ள பங்குகளை ஒதுக்கீடு செய்ய மறுக்கும் உரிமை இயக்குநரவைக்கு உண்டு. ஒதுக்கீடு செய்வதன்மூலமாக மனுச் செய்பவரின் முன்மொழிகையை அந் நிறுமம் ஏற்றுக் கொள்வ தால் அவர்களிடையே அது பற்றிய ஒப்பந்தம் உருவாகிறது. ஆகவே மனுச் செய்வது முன்மொழிகையாகவும் ஒதுக்கீடு செய்வது ஏற்பாகவும் (acceptance) கருதப்படுகின்றன. ஏற்பை முன் மொழிந்தவருக்குத் தெரிவிக்க வேண்டுமாதலால் ஒதுக்கீடு பற்றி மனுச் செய்தவருக்குத் தெரிவிக்க வேண்டுவது இன்றியமை யாதது. இதற்காக விடுக்கப்படும் கடிதம் ஒதுக்கீட்டுக் கடிதம் (letter of allotment) எனப்படும். இதை அஞ்சலில் சேர்த்த அந்த நொடியே ஏற்பு முழுமைத்துவம் பெறுகிறது. ஏற்பு முழுமைத்துவம் பெறும்வரை மனுச் செய்தவருக்குத் தனது மனுவைத் திருப்பிப்பெற உரிமையுண்டு. ஆயினும், 1956ஆம் ஆண்டுச் சட்டம் இதற்கு ஒரு தடை விதித்திருக்கிறது. அஃதாவது, பங்கெடுப்புப் பட்டியலைத் திறந்து 5 வது நாள் கழியும் வரை, மனுச் செய்தவர்கள் தமது மனுக்களைத் திருப்பிப் பெற (பின்னழிப்புச் செய்ய – revoke) இயலாது. ஒதுக்கீடு செய்வதில் நியாயமற்ற காலதாமதம் ஏற்பட்டாலும் மனுக்கள் காலாவதி ஆகிவிடும்.

இயக்குநரவை மனுக்களின் பேரில் ஒதுக்கீடு செய்யுமுன் சில நிபந்தனைகள் நிறைவேற்றப்பட்டுள்ளனவா எனக் கண்டறிய வேண்டும். அவையாவன :

(i) பங்குகளை முதன்முறையாக ஒதுக்கீடு செய்வதற்குக் குறைந்தது 3 நாள்களுக்கு முன்பு திட்ட அறிவிப்பையோ, திட்ட அறிவிப்பை வெளியிடா நிலையில் திட்ட அறிவிப்புக்குப் பகரமான ஆவணத்தையோ பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்திருக்க வேண்டும்.

(ii) பங்குகளை முதன்முறையாக ஒதுக்கீடு செய்வதற்கு முன் 'குறுமப் பங்கு எடுப்பு' (Minimum Subscription) எனத் திட்ட அறிவிப்பில் கூறப்பட்டுள்ள அளவாவது பங்கு களுக்கான மனுக்கள் பெறப்பட்டிருக்க வேண்டும் (பிரிவு 69)

(iii) மனுச் செய்தவர்களிடமிருந்து பெறப்பட்ட மனுத் தொகை அட்டவணையிலிட்ட வங்கியொன்றில் வைப்பாக

பத்திரங்கள் (Bearer debentures), கொணர்வோர் வட்டிச் சீட்டு கொண்ட பதிந்த கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் (Registered debentures with bearer interest coupons), மாற்றியல் கொணர்வோர் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் (convertible bearer debentures) எனப் பகுக்கலாம். முந்துமை (priority) அடிப்படையில் முதலாம் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள், இரண்டாம் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள், எனும் பாகுபாடு எழுந்திருப்பதையும் அறிதல் நன்று.

பிணையமற்ற கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் : இவை நிறுமச் சொத்துக்களை அடைமானமாகவோ அவற்றின்மீது பொருட் பிணைப்பொறுப்போ கொண்டிராத கடனீட்டுப் பத்திரங்கள். இப் பத்திரக்காரர்கள் நிறுமத்தின் பொதுநிலைக் கடனாளர்களாகவே கருதப்படுவர். இவர்களுக்கெனத் தனிப் பிணையம் ஏதும் இல்லாத தால் உரியபொழுது வட்டி பெறுவதற்கும் தந்த கடனைத் திரும்பப் பெறுவதற்கும் பிணையப் பாதுகாப்பின்றி இருக்கின்றனர். நிறுமம் கலைக்கப்படும்பொழுது பிணையமாகத் தரப்பட்ட சொத் துக்களில் அந்தந்தக் கடனை அடைத்ததுபோக ஏதாவது மீதம் இருந்தால் அதுவும், பிணையமாகத் தரப்படாத சொத்துக்களுமே இவர்களுக்கும் ஏனைய பிணையமற்ற கடனாளர்களுக்கும் உரிய கடன்களைச் செலுத்தப் பயன்படுத்தப்படும்.

பிணையங்கொண்ட கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் : இவை அடைமானக் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் (Mortgage debentures) எனவும் அழைக்கப்படுகின்றன. இவை நிறுமத்தின் எல்லாச் சொத்துக்கள் மீதோ சில பல சொத்துக்கள் மீதோ பொருட்பிணைப் பொறுப்பை பிணையமாகப் பெற்றிருக்கின்றன. இப் பிணையம் நிலையான பற்றுப் பொறுப்பாகவோ (Fixed charge), இழைவுறு பற்றுப்பொறுப்பாகவோ (floating charge) இருக்கலாம். நிறுமத் தின் நிலைச் சொத்துக்களான நிலம், கட்டடம், பொறிவகை போன்றவற்றின் மீது இப் பற்றுப் பொறுப்பு இருந்து, கடனீட்டுப் பத்திரதாரர்களின் பொறுப்பாண்மையருடைய (Trustees) அனுமதியின்றி அச் சொத்துக்களை ஏதும் செய்யமுடியாதிருப்பின் அது நிலையான பற்றுப் பொறுப்பு என அறியப்படுகிறது. இழை வுறு பற்றுப் பொறுப்பு வந்துபோகும் சொத்துக்களும் உள்ளடங்க நிறுமத்தின் எல்லாச் சொத்துக்கள் மீதும் பரவியதாக இருக்கும்; அதே சமயம் நிறுமம் தனது இயல்பான போக்கில் அச் சொத்துக் களைக் கையாளவோ ஈடுபடுத்தவோ இப் பொறுப்பு தடையாக இருப்பதில்லை.

மீள்தகு கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் (Redeemable debentures) : குறிப்பிட்ட காலம் முடியும்போழ்தோ, குறித்த தேதியிலோ

முறை வழுவிய ஒதுக்கீடு (Irregular allotment)

மேற்கூறிய நிபந்தனைகள் எவற்றையேனும் மீறும்வகையில் செய்யப்படும் ஒதுக்கீடு முறைவழுவிய ஒதுக்கீடாகக் கருதப்படும். இதன் விளைவாக அது தவிர்தகு (voidable) ஒதுக்கீடாக ஆகிறது. அதாவது பங்குகள் ஒதுக்கப் பெற்றவர் சட்டமுறைக் கூட்டம் (Statutory Meeting) முடிந்த இரு மாதங்களுக்குள் அந்த ஒதுக்கீட்டைத் தவிர்க்கலாம்; இக் கூட்டம் நடந்தேறிய பின்னர் ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்டிருப்பின், ஒதுக்கீட்டுக்குப் பிறகு இரு மாதங்களுக்குள் அதைத் தவிர்க்கலாம். இத்தகைய ஒதுக்கீட்டால் ஒதுக்கீடு பெற்றவரோ நிறுமமோ இழப்புக்கு ஆளானால் அதை ஈடு செய்யும் பொறுப்பு இயக்குநர்களுக்குண்டு.

ஒதுக்கீடு பற்றிய விவராவணம் (Return of allotment)

பங்குகளை ஒதுக்கீடு செய்த 30 நாள்களுக்குள் நிறுமங்கள் அது பற்றிய விவரங்கள் கொண்ட ஆவணத்தைப் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்ய வேண்டும். அதில் ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்ட பங்குகளின் முகமதிப்பு, எண்ணிக்கை, அவை ஒவ்வொன்றின்மீதும் செலுத்தப்பட்ட அல்லது செலுத்தவுரியதாகியுள்ள தொகை, ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்டவர்களின் பெயர், தொழில், முகவரி ஆகிய அனைத்து விவரங்களையும் கூறவேண்டும்.

ஒதுக்கீடு செய்வதே பொது நிறுமங்களை உருவாக்குவதிலுள்ள மூன்றாவது கட்டமாகும்.

தொழில் துவக்கச் சான்றிதழ்

பொது நிறுமங்களை உருவாக்குவதிலுள்ள நான்காவது கட்டமும் இறுதிக் கட்டமும் தொழில் துவக்கச் சான்றிதழைப் பெறுவதேயாகும். தனி நிறுமங்களுக்கு கூட்டுருவாக்கச் சான்றிதழைப் பெற்றவுடன் தொழில் துவக்கும் உரிமை இருக்கிறது. ஆனால், பொது நிறுமங்களுக்கு தொழில் துவக்கச் சான்றிதழையும் பெற்ற பின்னர்தான் இவ்வுரிமை ஏற்படுகிறது.

இச் சான்றிதழ் பெற வேண்டுமானால் நிறுமங்கள் சில நிபந்தனைகளை நிறைவேற்ற வேண்டும். பிரிவு 149 கூறும் இந்த நிபந்தனைகளாவன :

(i) குறுமப் பங்கு—எடுப்பு என்று திட்ட அறிவிப்பு நிருணயித்திருக்கிற அளவுக்கு பங்குகள் ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

(ii) ஏற்பிசைவு பெற்ற பங்குமாற்று நிலையத்தில் தனது பங்குகள், கடனீட்டுப் பத்திரங்களை வாங்கவும் விற்க வுமான வசதிகோரி அந் நிறுமம் மனுச் செய்யவோ மனுச் செய்தும் அந் நிலையத்தின் அனுமதி பெறவோ தவறிய நிலையில், பங்குகள் அல்லது கடனீட்டுப் பத்தி ரங்களுக்கு விண்ணப்பித்தவர்களுக்குப் பணம் திருப்பிச் செலுத்தும் பொறுப்பு ஏதும் இல்லாது இருக்க வேண்டும்.

(iii) பொதுமக்கள் தாங்கள் எடுக்கும் பங்கு ஒவ்வொன்றின் மீதும் மனுத்தொகை, ஒதுக்கீட்டுத் தொகை என்ற வகையில் அதன் முகமதிப்பில் என்ன விகிதம் செலுத்த வேண்டும் அதே விகிதத்தில் இயக்குநர்கள் தாம் எடுக்க ஒப்பிய பங்குகள் மீது ரொக்கம் செலுத்தியிருக்க வேண்டும்.

(iv) 1965ஆம் ஆண்டுச் சட்டம் அமுலுக்கு வந்த பிறகு தோற்றுவிக்கப்பட்ட நிறுமங்கள் 'பிற நோக்கங்கள்' என அவை தமது அமைப்பு முறையேட்டில் சொல்லி யிருக்கிற தொழில்கள் ஏவற்றையேனும் துவக்க எண்ணி ஞல் அது குறித்துச் சிறப்புத் தீர்மானம் இயற்றி பங்குநர்களின் ஏற்பிசைவைப் பெற்றிருக்க வேண்டும்.

(v) மேற்கூறிய நிபந்தனைகள் நிறைவேற்றப்பட்டு விட்ட தாக இயக்குநர் ஒருவரோ செயலாளரோ சரிபார்த்துத் தரும் அறிவிப்புத் தாளைப் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்ய வேண்டும்.

திட்ட அறிவிப்பை வெளியிடாத நிறுமங்கள், மேற்கூறிய முதலிரண்டு நிபந்தனைகளை நிறைவேற்றத் தேவையில்லை; ஆனால் அவை திட்ட அறிவிப்புக்குப் பகரமான ஆவணம் ஒன்றைப் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்ய வேண்டும்.

நிறுமங்கள் பற்றிய சில முக்கிய செய்திகள்

நிறும அமைப்பைப் பற்றி விரிவாகக் கண்ட நாம் நிறுமத் தைப் பற்றிய சில முக்கியமான செய்திகளை அறிய வேண்டாவா? நிறுமங்களின் சிறப்பு பெருமுதலைத் திரட்டும் வலிமையிலும், அவற்றைத் தழுவியுள்ள இடர்களைப் பரவலாகப் பரப்பீடு செய் வதிலும், அவற்றின் உரிமையாளர்களின் பொறுப்பை வரை யறுப்பதிலும் அடங்கியிருக்கிறது.

பங்குகள் (Shares)

நிறுமம் தான் திரட்ட அனுமதிக்கப்பட்டுள்ள முதலை ஆயிரக் கணக்கான பங்குகளாகப் பிரித்து, அவற்றைப் பணம்படைத்தோர் மட்டுமன்றி சாமானியர்களும் வாங்க இயலுமாறு செய்வதுவே அது பேரளவு முதல் திரட்ட இயலுவதற்கு அடிப்படைக் காரண மாகும். நிறுமம் திரட்டும் முதலைச் 'சொந்தமுதல்' (Owned Capital), 'கடன்பெற்ற முதல்' (Borrowed Capital) எனப் பாகுபாடு செய்வதுண்டு. பங்குகளை வெளியிட்டுத் திரட்டும் முதல் 'சொந்தமுதல்' எனவும், கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் (Debentures) மூலமாகவும் வேறு வகைகளில் கடனாகவும் திரட்டும் முதல் 'கடன்பெற்ற முதல்' எனவும் சொல்லப்படுகின்றன. இது காரணமாகத்தான் பங்குகள் 'உரிமைசார் பிணையங்கள்' (Ownership Securities) எனவும், கடனீட்டுப்பத்திரங்கள் கடனாளர் தன்மைத்தான பிணையங்கள் (Creditorship Securities) எனவும் கருதப்படுகின்றன. 'கடன்பெற்றமுதல்' திருப்பிச் செலுத்தத் தக்கது. 'சொந்தமுதல்' அந் நிறுமம் இயங்கும்வரை திருப்பிச் செலுத்த இயலாதது. எனவே, ஒரு நிறுமம் தனது நிலைமுதல் தேவைகளுக்குப் பங்குகளை வெளியிட்டு முதல் திரட்டுவதே சாலச் சிறந்தது; நடைமுதல் தேவைகளுக்கும் பங்குகளை வெளியிட்டு ஓரளவு பணம் திரட்டுவதில் தவறில்லை; ஆனால், தற்காலிகப் பணத் தேவைகளை ஈடு செய்வதற்குப் பங்குகளை வெளியிடுவது சிறந்த தன்று — எனினும் மீள்தகு முன்னுரிமைப் பங்குகளைக் (Redeemable Preference Shares) கொண்டு இத்தகையத் தேவைகளை ஈடு செய்வது சிறந்ததா என எண்ணிப் பார்த்து முடிவு செய்யலாம்.

பங்குகளை வாங்கி வைத்திருப்போர் 'பங்குநர்' (Shareholders) எனவும், நிறும உறுப்பினர் (Members) எனவும் இயம்பப்படுகின்றனர். நிறுமமே தனது சொத்துக்கள் மீதான முழு உரிமையைப் பெற்றிருப்பதாகக் கருதப்படினும், பங்குநர்களை அதன் 'உரிமையர்' எனச் சொல்லுவதுண்டு. நிறுமத்தில் அவர் களுக்குள்ள உரிமைக்கும் பொறுப்புக்கும் அளவுகோலாக விளங்கு வது பங்குகள்; அல்லாமலும் அவை பங்குநர்கள் தம்மிடையே செய்து கொள்ளும் (அல்லது செய்து கொள்வதாகக் கருதப்படும்) கூட்டு உடன்படிக்கையின் சின்னமாகவும் விளங்குகின்றன. பங்கா தாயம் பெறுவது, பொதுமன்றக் கூட்டங்களில் கலந்துகொண்டு வாக்களிப்பது, நிறுமம் கலைக்கப்படுங்கால் தமது பங்குக்குரிய பணத்தைத் திரும்பிப் பெறுவது போன்ற பல உரிமைகளைப் பங்குநர்களுக்களிப்பது பங்குகளே. அதுபோலவே அவர்களுக்கு நிறுமத்தின்பால் உள்ள பொறுப்புக்களைத் (பங்கழைப்புப் பணம்

செலுத்துவது, தக்க விதிகளைக் கடைபிடிப்பது போன்றவற்றைத்) தெளிவுபடுத்துவதும் பங்குகள்தான். பங்குகள் அசைவியல் (Movable) சொத்துக்களாகும். எனவே, நிறுமத்தின் செயல் முறை விதிகளுக்கு உட்பட்டு அவர்கள் தமது பங்குகள் மீதான உரிமையைப் பிறருக்கு மாற்றம் செய்யலாம். பங்குநர் நிறுமத்தில் இத்தனை பங்குகள் வைத்திருக்கிறார் என்பதற்கு ஆதாரமாக அவருக்கு நிறுமத்தின் முத்திரைச் சின்னம் (Common Seal) பதித்த 'பங்குச் சான்றிதழ்' (Share Certificate) வழங்கப்படும்; இருப்பினும் அப்பங்குகள்பால் அவருக்குள்ள உரிமையின் அறுதிச் சான்றாக (conclusive evidence) இதைக் கொள்ள முடியாது. நிறுமங்கள் முன்னர் ஏறுமாறான (disproportionate) வாக்குரிமைகளைக் கொண்ட நேர்மைப் பங்குகள், பின்னுரிமைப் பங்குகளை வெளியிட்டு வந்தன. 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டம் அதைத் தடை செய்து விட்டது. ஆயினும் இத்தடை முன்னுரிமைப் பங்குகளுக்குப் பொருந்தாது.

பங்கு வகைகள் : 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டம் அமுலுக்கு வருமுன் நிறுமங்கள் (தனி நிறுமங்களும் பொது நிறுமங்களும்) பொதுநிலைப் பங்குகள் (ordinary shares), முன்னுரிமைப் (preference) பங்குகள், பின்னுரிமைப் பங்குகள் (deferred shares) ஆகியவற்றை வெவ்வேறு உரிமைகள் இணைந்த வண்ணம் வெளியிட்டு வந்தன. ஆனால், அச் சட்டம் நேர்மைப் பங்குகள் (equity shares – பொதுநிலைப் பங்குகள்), முன்னுரிமைப் பங்குகள் என்ற இரு வகைகளை மட்டும்தான் பொது நிறுமங்களும் பொது நிறுமங்களின் துணை நிறுமங்களாகவுள்ள (Subsidiaries) தனி நிறுமங்களும் வெளியிடலாம் என வகுத்து விட்டது. ஏனைய தனி நிறுமங்களுக்கு இக்கட்டுப்பாடு பொருந்தாது.

நேர்மைப் பங்குகள் (Equity Shares) : 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டம் 'பொதுநிலைப் பங்குகள்' என்று முன்னர் அழைக்கப்பட்டவற்றை நேர்மைப் என பங்குகள் அழைக்கிறது; முன்னுரிமைப் பங்குகள் அல்லாதவை நேர்மைப் பங்குகள் என இவற்றிற்கு இலக்கணம் வடிக்கிறது. முன்னுரிமைப் பங்குகளுக்குப் பங்காதாயம் செலுத்த வகை செய்யப்பட்ட பின்னர்தான் இவற்றிற்குப் பங்காதாயம் செலுத்தப்படும். அதுபோன்ற நிறுமம் கலைக்கப்படும்பொழுது அதனுடைய சொத்துகளைக்கொண்டு கடன் பொறுப்புகள் அனைத்தையும் தீர்த்து, முன்னுரிமைப் பங்குகளுக்குரிய முதல்தொகை முற்றும் செலுத்திய பின்னர்தான் இப் பங்குகளின் முதல்—தொகை செலுத்தப்படும்—அதாவது இறுதியாகப் பங்குப் பணம் பெறுவோர் நேர்மைப் பங்குநர்களே.

ஆண்டுதோறுமோ இலாபநிலை இடங்கொடுக்கும்போழ்தோ பங்காதாயம் பெறுவதிலும், நிறுமம் கலைக்கப்படும்போழ்து பங்கு முதலைத் திரும்பப் பெறுவதிலும் இப் பங்குகள் முன்னுரிமைப் பங்குகளுக்கு அடுத்த நிலை வகிக்கின்றன.

ஆனால், முன்னுரிமைப் பங்குகளுக்கு இல்லாத பல சிறப்புகளை இவை பெற்றிருக்கின்றன. முன்னுரிமைப் பங்குகள் எஞ்சிய இலாபத்திலும் பங்குகொள்ளும் உரிமை (இவற்றிற்குப் பங்கு கொள் முன்னுரிமைப் பங்குகள் – Participating preferenceshares எனப் பெயர்) பெற்றிருந்தாலன்றி ஒரு குறிப்பிட்ட அளவு பங்காதாயம் மட்டுமே பெறவுரியவையாக இருக்கின்றன; ஆனால் நேர்மைப் பங்குகளோ நிறுமத்தின் இலாப நிலைக்கேற்ப இலாபம் நிறைந்த ஆண்டுகளில் அதிக பங்காதாயமும் இலாபம் குறைந்த ஆண்டுகளில் குறைவான பங்காதாயமும் பெறுகின்றன. எனினும் ஆண்டுக்காண்டு பங்காதாயத்தில் ஏற்படத்தக்க ஏற்றத்தாழ்வுகளைப் போக்குவதற்காக நிறுமங்கள் பங்காதாயச் சமன்பாட்டு நிதியை (Dividend Equalisation Fund) உருவாக்கும் வழக்கம் மேற்கொண்டிருப்பது அறியற்பாலது. நிறுமத்தின் பொதுமன்றக் கூட்டங்களுக்குச் (Generalbody meetings) சென்று அங்கு கொண்டு வரப்படும் அனைத்துத் தீர்மானங்கள் மீதும் வாக்களிக்கும் சிறப்புரிமை இவர்களுக்கு மட்டுமே உண்டு; எனவே நிறுமங்களைக் கட்டுப்படுத்துவோரும் இயக்குநர்களைத் தேர்ந்தெடுப்போரும் தணிக்கையரை அமர்த்துவோரும் இவர்களே. நிறுமம் தனது பங்குமுதலை அதிகப்படுத்தும் பொருட்டு கூடுதல் பங்குகளை வெளியிடும்பொழுது அவற்றை விகிதப்படி அப்பொழுதுள்ள நேர்மைப் பங்குநர்களுக்குத்தான் அளிக்க முன்வர வேண்டும்; அவர்கள் மறுக்கும் நிலையிலோ அறிவிக்கை தரப்பட்ட 15 நாள் முடியும்வரையில் ஏதும் கூறாத நிலையிலோ அவை வெளியாட்களுக்கு அளிக்கப்படும். இலாபம் போதுமானதாக இல்லாதஆண்டுகளில் இவற்றின் மீது பங்காதாயம் செலுத்தும் தேவையில்லாதிருப்பதால் இப் பங்குகளை வெளியிடுவதால் நிறுமத்தின் சுமை கூடுவதில்லை.

முன்னுரிமைப் பங்குநர்களைக் காட்டிலும் நேர்மைப் பங்குநர்கள் அதிக இழப்பிடரை (risk) மேற்கொள்ளுகின்றனர்– இலாபநிலை சாதகமாக இல்லாதபொழுது இவர்கள் பங்காதாயம் பெறுவதில்லை; நிறுமம் அதிக இழப்புற்று அதைச் சீரமைக்கும் (reconstruction) பொழுதோ கலைக்கும்பொழுதோ மிகுதியாக இழப்பேற்பவர்கள் இவர்களே. எனவே, வருவாய்க்கு முக்கியத்துவம் தராமல், முதலீடு பாதுகாப்பானதாக இருக்க வேண்டும் என விரும்புவோர் முன்னுரிமைப் பங்குகளையும், பாது

காப்புக்கு உயரிடம் (உயர் + இடம்) அளிக்காமல் வருவாய்க்கு முக்கியத்துவம் அளிக்கும் துணிச்சல்மிக்கவர்கள் நேர்மைப் பங்கு களையும் வாங்குவது இயல்பு.

முன்னுரிமைப் பங்குகள் (Preference Shares): ஆண்டு தோறுமோ இலாபம் போதுமானதாகவுள்ள ஆண்டுகளிலோ பங்காதாயம் பெறுவதிலும், நிறுமம் கலைக்கப்படும்போழ்து ஏனைய பங்குகளைக் காட்டிலும் பங்குப் பணத்தைத் திரும்பப் பெறுவதிலும் முன்னுரிமை கொண்ட பங்குகள் இவ்வாறு அழைக்கப்படுகின்றன. முன்னர் கூறியவாறு பிற்போக்கு மனப்பான்மையும் பாதுகாப் புணர்வும் கொண்டவர்கள் இப் பங்குகளை விரும்பி வாங்குவர். தமது முதலீடுகள் பாதுகாப்பானவையாக இருக்கவேண்டும் எனக் கருதும் வங்கிகள், முதலீட்டுப் பொறுப்பாண்மையகங்கள், காப் பீட்டு நிறுமங்கள் போன்றவை இப் பங்குகளில் முதலீடு செய்ய விழைகின்றன. இவற்றிற்குச் செலுத்தத் தக்க பங்காயம் நிறுமத் தின் செயல்முறை விதிகளில் நிருணயிக்கப்பட்டிருப்பதோடு பங்கு களை வெளியிடும்போதும் ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்ட பின்னர் வழங் கப்படும் பங்குச் சான்றிதழ்களிலும் திட்டவட்டமாகச் சொல்லப் படும்; சொல்லப்போனால் இவற்றின் பெயரிலேயே பங்காதாய விகிதம் இணைந்திருக்கும் (எடுத்துக்காட்டு: 9.5 சதவிகிதம் முன் னுரிமைப் பங்குகள்). இலாபம் ஈட்டியுள்ள ஆண்டுகளிலும் இவற்றிற்குப் பங்காதாயம் செலுத்துவதா வேண்டாவா என்பது இயக்குநரவையின் முடிவைப் பொறுத்தது. இப் பங்குகளுக்குள்ள உரிமைகளை செயல்முறை விதிகள் தாங்கியிருக்கும். நிறுமப் பொது மன்றக் கூட்டங்களில் தம்மைப் பாதிக்கத்தக்க தீர்மானங் களின் மீதன்றி வாக்களிக்கும் உரிமை இப் பங்குநர்களுக்கு இல்லை; இதற்கு மற்றுமொரு விதிவிலக்கு இருக்கிறது — அதாவது இரண்டு அல்லது மேற்பட்ட ஆண்டுகளுக்கு (இக் கால அளவில் குவிவு முன்னுரிமைப் பங்குகளுக்கும் குவிவற்ற முன்னுரிமைப் பங்குகளுக்கும் மாறுபடுகிறது) இப் பங்குநர்களுக்குப் பங்காதாயம் செலுத்தப்பெறாதிருப்பின் அதற்குப் பிறகு நடக்கும் பொதுமன்றக் கூட்டங்களில் அனைத்துத் தீர்மானங்கள் மீதும் வாக்களிக்கும் உரிமை இவர்களுக்குண்டு. முன்னுரிமைப் பங்குகளை ஏறுமாறான வாக்குரிமை உடையவையாக வெளியிடுவதற்கு 1965ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டம் தடைவிதிக்கவில்லை. முன்னுரிமைப் பங்குகள் பலவகைப்படும். அவையாவன :

(i) குவிவு முன்னுரிமைப் பங்குகள் (Cumulative Preference Shares);

(ii) குவிவற்ற முன்னுரிமைப் பங்குகள் (Non-Cumulative Preference Shares);

(iii) பங்குகொள் முன்னுரிமைப் பங்குகள் (Participating Preference Shares);

(iv) பொறுப்புறுதியளித்த முன்னுரிமைப் பங்குகள் (Guaranteed Preference Shares);

(v) மாற்றத்தக்க முன்னுரிமைப் பங்குகள் (Convertible Preference Shares);

(vi) மீள்தகு முன்னுரிமைப் பங்குகள் (Redeemable Preference Shares).

(i) குவிவு (Cumulative) **முன்னுரிமைப் பங்குகள் :** நிறுமங்கள் வெளியிடும் முன்னுரிமைப் பங்குகள் அனைத்தும், அவற்றின் செயல்முறை விதிகள் முரண்பாடாகக் கூறியிருந்தாலன்றி குவிவு முன்னுரிமைப் பங்குகளாகவே கருதப்படும். இவை முன்னுரிமைப் பங்குகளுக்குள்ள இயல்புகள் அனைத்தும் பெற்றிருப்பதோடு தனிச்சிறப்பு ஒன்றையும் பெற்றிருக்கின்றன. நிறுமம் போதுமான இலாபம் பெறாததால் இவற்றிற்குரிய பங்காதாயத்தைச் செலுத்த இயலா நிலையில் அது (பங்காதாயம்) அந்தந்த ஆண்டோடு காலக்கழிவு (lapse) அடையாமல் நிலுவையாக ஆண்டுக்காண்டு குவிந்துகொண்டே செல்லுகிறது; வரும் ஆண்டுகளில் அதன் இலாபநிலை இடங்கொடுக்கும்பொழுது இந்த நிலுவைப் பங்காதாயத்தைச் செலுத்திவிட்டுத்தான் அந் நிறுமம் ஏனைய பங்குகளுக்குப் பங்காதாயம் செலுத்துவது பற்றி எண்ணிப்பார்க்க வேண்டும்.

(ii) குவிவற்ற (Non-cumulative) **முன்னுரிமைப் பங்குகள் :** குவிவுப் பங்குகளைப் போன்று ஆண்டுக்காண்டு உரிய பங்காதாயம் காலக்கழிவு அடையாமல் நிலுவையாகக் குவிந்து கொண்டே செல்லும் உரிமை இல்லாத பங்குகள் இவ்வாறு பெயர் பெறுகின்றன. இவற்றைப் பொறுத்தவரை ஒரு ஆண்டுக்குரிய பங்காதாயம் செலுத்த இயக்குநரவை முடிவு செய்யவில்லையெனின் அந்த ஆண்டோடு அப் பங்காதாய உரிமை காலக் கழிவடைகிறது. அடுத்துவரும் ஆண்டுகளில் எப்பொழுதேனும் இலாபநிலை இடங்கொடுத்து இயக்குநரவை பங்காதாயம் செலுத்த முடிவு செய்தால் அந்த ஆண்டுக்குரிய பங்காதாயம் மட்டுமே செலுத்தப்படும் — அதுவும் குவிவுப் பங்குகளுக்குரிய நிலுவைப் பங்காதாயமும் அந்த ஆண்டுப் பங்காதாயமும் செலுத்த இயலும்

நிலையில்தான் இயக்குநரவை இவற்றிற்குப் பங்காதாயம் செலுத்துவது பற்றி முடிவு செய்யும்.

(iii) பங்குகொள் (Participating) முன்னுரிமைப் பங்குகள் : நிறுமத்தின் செயல்முறை விதிகள் அனுமதிக்கும் நிலையில் இவ் வகைப் பங்குகள் வழங்கப்படும். இப் பங்குகள் முன்னுரிமைப் பங்குகளுக்கேவுரிய நிலையான பங்காதாயத்தை நேர்மைப் பங்குகளுக்கு முன்னர் பெறும் உரிமையைப் பெற்றிருப்பதோடு, நேர்மைப் பங்குகளுக்குப் பங்காதாயம் செலுத்தப் பட்ட பின்னர் எஞ்சியிருக்கும் பகிர்தரு இலாபத்தில் (divisible profits) நேர்மைப் பங்குகளுக்குச் சமமாகவோ இரண்டுக்கு ஒன்று அல்லது மூன்றுக்கு ஒன்று என்ற விகிதத்திலோ பங்குகொள்ளும் உரிமையையும் பெற்றிருக்கின்றன. அதாவது இவை தமக்குரிய நிலையான பங்காதாயத்தையும் மிகை இலாப அளவுக்கேற்ப மாறுபடும் பங்காதாயத்தையும் பெறுகின்றன. இலாபம் நிரம்பவுள்ள ஆண்டுகளிலேயே இந் நிலை எழும் என்பது அறியற்பாலது.

(iv) பொறுப்புறுதியளித்த (Guaranteed) முன்னுரிமைப் பங்குகள் : குறிப்பிட்ட அளவு பங்காதாயம் குறிப்பிட்ட ஆண்டுகளுக்குத் தவறாது வழங்கப்பெறும் என்ற பொறுப்புறுதி தாங்கியுள்ள முன்னுரிமைப் பங்குகள் இவ்வாறு அழைக்கப்பெறுகின்றன. பொதுவாகத் தனிவாணிக அமைப்போ கூட்டாண்மையோ நிறுமமாக மாற்றப்படும்பொழுதும், ஒரு நிறுமம் மற்றொரு நிறுமத்திற்கு விற்கப்படும்பொழுதும் இத்தகைய பங்குகள் வழங்கப்படுவதுண்டு. விற்பவர் வாங்குபவருக்கு அளிக்கும்பொறுப் புறுதியின் சின்னமாக இவை விளங்குகின்றன. சிலபோழ்து அரசோ நிதியளிக்கும் கூட்டுருவோ இப் பொறுப்புறுதி அளிப்பதுண்டு.

(v) மாற்றியல் (Convertible) முன்னுரிமைப் பங்குகள் : சில முன்னுரிமைப் பங்குகள் குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் நேர்மைப் பங்குகளாக மாற்றிக்கொள்ளத்தக்க உரிமையைக் கொண்டிருக்கலாம். அந் நிலையில் அவை இவ்வாறு அழைக்கப் பெறுகின்றன. இத்தகைய பங்குகளை வெளியிடுவதற்குச் செயல் முறை விதிகள் அனுமதிக்க வேண்டும். இவற்றிற்கு நேர்மாறானவை (அதாவது மாற்றத்தக்க இயல்பைப் பெற்றிராதவை) 'மாற்றத்தக்கதற்ற' (Non-Convertible) முன்னுரிமைப் பங்குகள் எனப்படுகின்றன.

(vi) மீள்தகு (Redeemable) **முன்னுரிமைப் பங்குகள்** : நிறுமங்கள் தமது நெடுங்கால நிதித் தேவைகளையும், இடைத்தரக் கால நிதித் தேவைகளையும் ஈடு செய்வதற்கு இத்தகைய பங்குகளை வெளியிடலாம்; குறிப்பாக இடைத்தரக்கால நிதித் தேவையைச் சமாளிப்பதற்கு இவை மிகவும் ஏற்றவை. இவற்றை வெளியிடும் பொழுதே குறிப்பிட்ட காலத்திற்குப் பிறகோ நிறுமத்தின் விருப்பத் திற்கேற்பவோ இவை மீட்கப்படும் என நிறுமம் தெளிவாக்குகிறது. நிறுமங்கள் செயல்படும்வரை அவை வெளியிட்ட பங்குகளுக்குரிய பணத்தைத் திருப்பித் தருதல் சட்டமுரணானதாகும் (அதாவது அவை கலைக்கப்படும்பொழுது மட்டுமே பங்குநர்களுக்குரிய பங்குப் பணம் முழுமையாகவோ இயன்ற அளவு பகுதியாகவோ திருப்பித் தரப்படும்). இதற்கு மீள்தகு முன்னுரிமைப் பங்குகள் ஒரு விதி விலக்காக அமைகின்றன. அவற்றின் செயல்முறை விதிகள் அனுமதித்தால் பங்குகளால் பொறுப்பு வரையறுத்த நிறுமங்கள் இப் பங்குகளை வெளியிடலாம்.

அவற்றை மீட்குமுன் அவை முற்றும் செலுத்திய பங்கு களாக இருக்கவேண்டும்; அதாவது பகுதி செலுத்திய மீள்தகு முன்னுரிமைப் பங்குகள் மீட்கத்தக்கவையன்று — அவற்றுக்குரிய தொகை முழுவதும் வசூலித்த பின்னர்தான் அவற்றை மீட்கலாம். நிறுமத்தின் இலாபத்திலிருந்தோ, சேர்த்து வைத்திருக்கும் இலாபத்திலிருந்தோ இவற்றை மீட்பதற்குத் தேவைப்படும் பணம் திரட்டும் பொருட்டே பங்குகளைப் (கடனீட்டுப் பத்திரங்களை அல்ல) புதியதாக வெளியிட்டு அதனுல் கிடைக்கும் தொகையைக் கொண்டோ இவற்றை மீட்க வேண்டும். மீட்கும்பொழுது அப் பங்குகளுக்குச் செலுத்த வேண்டியதாக இருக்கும் முனைமத் தொகையை நிறுமம் தனது இலாபத்திலிருந்தோ பங்கு முனைமக் கணக்கிலிருந்தோ எடுக்கவேண்டும்.

இலாபத்திலிருந்து (பகிர்வு செய்யாத இலாபம் — undistributed profits — அல்லது சேர்த்து வைத்திருக்கும் இலாபம்) இப்பங்குகளை மீட்கும்பொழுது மீட்கும்பங்குகளின் முகமதிப்புக்குச் சமமான தொகையை அந் நிறுமம் இலாபத்திலிருந்து முதல் மீட்புக் காப்புக்கணக்குக்கு (Capital Redemption Reserve Account) மாற்ற வேண்டும். இக் கணக்கிலிருக்கும் தொகையைப் பங்குநர் களுக்கு முற்றும் செலுத்திய மேலூதியப் பங்குகளை (Bonus shares) வழங்குவதற்குப் பயன்படுத்தலாம்.

பங்குகளை மீட்ட செய்தியை, மீட்ட 30 நாள்களுக்குள் பதிவாளரிடம் அறிவிக்க வேண்டும். மீள்தகு பங்குகளை மீட்பது

'முதல் குறைப்பாக' (Reduction of Capital) எடுத்துக்கொள்ளப் படமாட்டாது; அதுபோலவே அவற்றை மீட்பதற்காகப், புதிய பங்குகளை வெளியிடுவது 'முதலை அதிகப்படுத்துவதாகவும்' எடுத்துக் கொள்ளப்படமாட்டாது.

இடைத்தரக்கால நிதித் தேவையை ஈடுசெய்யக் கடனீட்டுப் பத்திரங்களையும் வழங்கலாம். அதைக் காட்டிலும் மீள்தகு முன்னுரிமைப் பங்குகளை வெளியிடுவதே சிறந்தது. காரணம் நிறுமம் இலாபம் ஈட்டினாலும் ஈட்டாவிட்டாலும் கடனீட்டுப் பத்திரங்களுக்கு வட்டி தரவேண்டிய கட்டாயம் இருப்பதுபோல இப்பங்குகளுக்குப் பங்காதாயம் செலுத்தும் கட்டாயம் இல்லை. கடனீட்டுப் பத்திரங்களுக்குச் சொத்துகளை அடைமானம் வைக்க வேண்டியதாக இருக்கலாம்; மீள்தகு முன்னுரிமைப் பங்குகளை வெளியிடுவதற்கு நிறுமம் தனது சொத்துகளை அடைமானம் வைக்கத் தேவையில்லை. பொதுவாக நிறுமங்கள் பூரிப்புக் காலத்தில் இப் பங்குகளை வெளியிட்டுக் கூடுதல் முதல் திரட்டி விரிவாகத் தொழில் செய்வதும், தொழிலளவைச் சுருக்க வேண்டிய மந்த காலத்தில் அவற்றை மீட்டுத் தமது பங்காதாயப் பொறுப் புகளைக் குறைத்துக் கொள்ளுவதும் இயல்பு. வங்கியல்லாத நிறுமங்கள் (Non-banking Companies) ஒவ்வொன்றும் தனது செலுத்திய முதல், கட்டற்ற காப்புத் தொகைகள் (Free reserves) இவற்றின் மொத்தத்தில் 25 சதவிகிதம் மேலாகப் பொதுமக்களிடமிருந்து வைப்புகளைப் பெறவோ பெற்றிருக்கவோ கூடாது என இந்திய ரிசர்வு வங்கி கட்டுப்பாடு விதித்ததன் விளைவாக, முன்னரே அந்த வரம்புக்குமேல் பொதுவைப்புகளைப் பெற்றிருந்த நிறுமங்கள் அவ்வரம்புக்கு மேற்பட்ட வைப்புகளை முன்னுரிமைப் பங்குகளாக — குறிப்பாக மீள்தகு முன்னுரிமைப் பங்குகளாக — வைப்பாளர்களின் இசைவோடு மாற்றிக் கொண்டன என்பது கருத்திற்கொள்ளத் தக்கது.

பின்னுரிமைப் பங்குகள் (Deferred Shares) : 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டம் பொது நிறுமங்களோ பொது நிறுமங்களின் துணை நிறுமமாக இருக்கும் தனிநிறுமங்களோ பின்னுரிமைப் பங்கு வெளியிடுவதைத் தடைசெய்து விட்டது. அதற்கு முன்னர் இத்தகைய நிறுமங்கள் இப் பங்குகளை வெளியிட்டு வந்தன; இப்பொழுதும் ஏனைய தனி நிறுமங்கள் இப் பங்குகளை வெளி யிடுவதற்குத் தடை ஏதுமில்லை. பெரும்பாலும் இவை நிறுமங் களைத் தோற்றுவிப்பதற்குத் தோற்றுவிப்பாண்மையர் (Promoters) மேற்கொண்ட அருஞ்சேவையைப் போற்றும் வகையில் அவர் களுக்குப் பரிசாக வழங்கப்பட்டன. இவற்றை முன்னுரிமைப்

பங்குகளுக்கு நேர்மாறுனவையாகக் கருதலாம் ஆண்டு தோறுமோ இலாபநிலை இடங்கொடுக்கக்கூடிய ஆண்டுகளிலோ பங்காதாயம் பெறுவதிலும், நிறுமம் கலைக்கப்படும்பொழுது இப் பங்குநர் தம் பங்குப் பணத்தைத் திரும்பப் பெறுவதிலும் இறுதி நிலையில் வருகின்றனர். இங்கு வரிசை முன்னுரிமைப் பங்குநர், நேர்மைப் பங்குநர், பின்னுரிமைப் பங்குநர் என வருகிறது. இலாபம் சொற்பமாக இருக்கும் ஆண்டுகளில் பின்னுரிமைப் பங்குநர் பெறும் பங்காதாயம் மிகமிகக் குறைவாக இருக்கும்; ஆனல், இலாபம் நிரம்ப இருக்கும் ஆண்டுகளிலோ இவர்கள் பெறும் பங்காதாயம் பங்கின் முகமதிப்புக்கு 300 சதவிகிதம் அல்லது 400 சதவிகிதம் என இருக்கும். எனவே, இப் பங்குகளுக்கு பங்குமாற்றுச் சந்தையில் தேவை உயர்ந்த நிலையில் இருப்பதை யடுத்து இவை உயர்ந்த முனைமத்திற்கு விற்கப்படுவது வழக்கம். ஆனல், பல ஆண்டுகளில் இப் பங்குநர் பங்காதாயம் ஏதும் பெருமல் போகக்கூடும். எனவே, இவர்கள் அதிக அளவு இழப்பிடர் ஏற்பது தெளிபு.

பெயளரவில் இவை பின்னுரிமைப் பங்குகளேயன்றி உண்மை யில் இவை குறைந்த முதலீட்டில் நிறைந்த வாக்குகள் பெற்றுத் தரும் கருவியாகவே பயன்படுத்தப்பட்டன. இவற்றின் முக மதிப்பு மிகக் குறைவாக இருக்கும்; இவை அதிக அளவில் வெளி யிடப்படமாட்டா; நிறுமத்தைத் தோற்றுவித்தவர்களுக்கும் அதில் வலிமை பொருந்தியவர்களுக்கும் மட்டுமே இவை வழங்கப்பட் டன; அதே சமயம் ஒரு பங்குக்கு ஒரு வாக்கு என இவை ஏனைய பங்குகளோடு சமநிலை வகித்தன; நேர்மைப் பங்குநர்போல இப் பங்குநர்களும் நிறுமப் பொதுமன்றக் கூட்டங்களில் கொண்டு வரப்படும் எல்லாத் தீர்மானங்கள்மீதும் வாக்களிக்கும் உரிமை பெற்றிருந்தனர். எனவே, ரூ. 500 முதலீடு செய்து ரூ. 100 முகமதிப்புள்ள நேர்மைப் பங்குகள் 5 வாங்கி 5 வாக்குகள் பெறுபவர்களோடு அதே அளவு முதலீட்டில் ரூ. 10 முகமதிப் புடைய பின்னுரிமைப் பங்குகள் 50 வாங்கி 50 வாக்கு பெறுபவர் களை ஒப்பிட்டுப் பார்த்தால் குறைந்த முதலீட்டில் நிறுமங்களைக் கட்டுப்படுத்துவதற்கு இப் பங்குகள் ஒரு சூழ்ச்சிக் கருவியாகப் —பசுத்தோல் போர்த்திய புலியாக — பயன்படுத்தப்பட்ட அவல நிலை தெள்ளிதின் வெளிப்படும். எனவேதான் நிறுமச் சட்டம் பொது நிறுமங்கள் இவற்றை வெளியிடுவதைத் தடை செய்து விட்டது. இவை தோற்றுவிப்பாளர் பங்குகள் (Founders' Shares) எனவும், மேலாண்மைப் பங்குகள் (Management Shares) எனவும் அழைக்கப்பட்டன.

முகமதிப்பற்ற பங்குகள் (No Par Value Shares): இந்தியாவில் இப் பங்குகள் வெளியிடப்படுவதில்லை; அதற்கு அனுமதியும் இல்லை. அமெரிக்காவிலும் கனடா நாட்டிலும் இப் பங்குகள் வெளியிடப்படுகின்றன. இப் பங்குகளை வெளியிடும் நிறுமம் தன்னுடைய முதல் இத்தனை பங்குகளாகப் பகுக்கப்பட்டிருக்கிறது என்றுதான் கூறுமே தவிர அப் பங்குகளின் முகமதிப்பைக் குறிப்பிடாது. இவை முற்றும் செலுத்திய பங்குகளாகத்தான் வழங்கப்படும். இப் பங்குகள் முனைமத்திற்கோ (premium) வட்டத்திற்கோ (discount) விற்கப்படுகின்றன என்ற பேச்சுக்கே இடமில்லை. இவற்றின் பங்குச்சான்றிதழும் குறிப்பிட்டவர் இத்தனை பங்குகளுக்கு உரியவர் என்றுதான் பகருமே யொழிய பங்குகளின் தனித்தனி மதிப்பையே மொத்த மதிப்பையோ குறிப்பிடாது. இப் பங்குகளை வெளியிடும் நிறுமங்களுக்கு நிரம்ப இழப்பு ஏற்பட்டாலும் முதலைக் குறைக்க வேண்டும் எனும் தேவை எழுவதில்லை. இப் பங்கு ஒவ்வொன்றுக்கும் தரப்படும் பங்காதாயம் இவ்வளவு தொகை எனக் குறிப்பிடப்படுமேயன்றி, நூற்றியமாகக் (Percentage) – அதாவது 9 சதவிகிதம் அல்லது 10 சதவிகிதம் – குறிப்பிடப்படமாட்டாது; அவ்வாறு குறிப்பிடவும் இயலாது. இங்கிலாந்து நாட்டிலும் இப் பங்குகள் இன்னும் வெளியிடப்படவில்லை. இப் பங்குகளைக் கொண்டுள்ள நிறுமத்தின் இருப்புநிலைக் குறிப்பை ஆய்வு செய்யும்பொழுது அது காட்டும் முதல் அளவுக்குச் சொத்துக்கள் இருக்கின்றனவா, சொத்துக்கள் சரியாக மதிப்பிடப்பட்டுள்ளனவா என அறிவதரிது. அல்லாமலும் இப் பங்குகளின் சந்தை நிலவர விலை உயர்ந்ததா தாழ்ந்ததா எனவோ, அவற்றுக்குச் செலுத்தப்படும் பங்காதாயம் போதுமானதா, நியாயமானதா எனவோ கண்டறிய இயலாது. நன்கு கற்றறியாத பாமர மக்களை இப் பங்குகளைக் கொண்டு ஏமாற்றுவது எளிதாகையால் இன்றைய சூழ்நிலையில் இப் பங்குகள் நம் நாட்டில் வெளியிடப்படாதிருப்பதுவே நன்று.

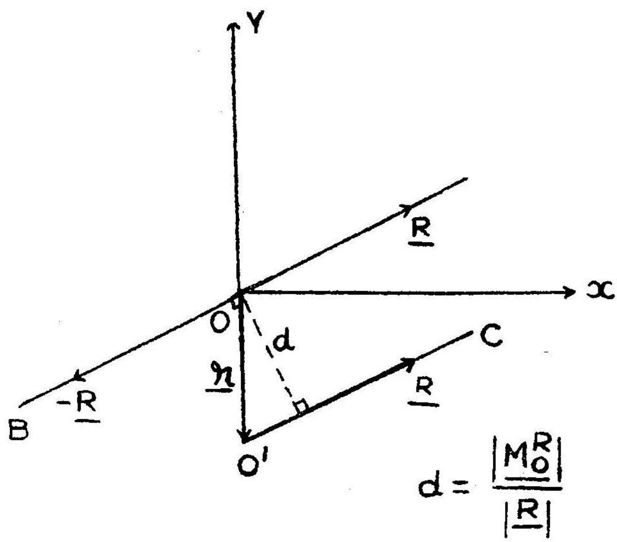
மேலூதியப் பங்குகள் (Bonus Shares): இவை ஒரு தனி வகையான பங்குகளன்று. இவை பங்குநர்களுக்கு (பெரும்பாலும் நேர்மைப் பங்குநர்களுக்கு) முற்றும் செலுத்திய பங்குகளாகவோ பகுதி செலுத்தியவையாகவோ இலவசமாக வழங்கப்படுவதே இவற்றின் சிறப்பாகும். பெரும்பாலும் நேர்மைப் பங்குகளே இவ்வாறு வழங்கப்படுகின்றன. நிறுமம்தான் சேர்த்துவைத்துள்ள காப்பு நிதிகளையும் இலாப நட்டக் கணக்கிலுள்ள வரவு இருப்பையும் முதல்படுத்த (Capitalise) விழையும்பொழுது, பொதுக் கூட்டத்தில் தக்க தீர்மானம் இயற்றி, முற்றும் செலுத்திய அல்லது பகுதி செலுத்திய மேலூதியப் பங்குகளை அப்பொழுதுள்ள

உரிய பங்குநர்களுக்கு விகிதப்படி இலவசமாக வழங்கப் பயன்படுத்தலாம். பங்கு முனைமக் கணக்கு, முதல் மீட்புக் காப்புக் கணக்கு இவற்றையும் முற்றும் செலுத்திய மேலூதியப் பங்குகள் வழங்கப் பயன்படுத்தலாம். இலாப - நட்டக் கணக்கிலுள்ள வரவு இருப்பை மேலூதியப் பங்குகளாக வெளியிடுவதற்குக் காரணம் அதைப் பங்காதாயமாக வழங்கி நடைமுதலாக இயங்கும் ரொக்கத்தைக் குறைத்துக் கொண்டு இடர்ப்படக் கூடாது என்பதுவே. காப்பு நிதிகள் பெரும்பாலும் நேர்மைப் பங்குநர் இத்தனை ஆண்டுகளாகக் குறைவான பங்காதாயத்தைப் பெறுவதன்மூலமோ பங்காதாயத்தையே பெறாமல் இருப்பதன் மூலமோ செய்த தியாகத்தின் சின்னங்களாகும்; மேலூதியப் பங்குகள் இத் தியாகத்திற்கு அளிக்கப்படும் பரிசாக அமைவதோடு நிறுமத்தின் இலாபம் ஈட்டும் திறனுக்கும் முதலுக்கும் நியாயமான உறவையும் ஏற்படுத்தித் தருகின்றன; மேலூதியப் பங்குகள் வழங்கி முதலை அதிகரிக்காதிருந்தால், நிறுமத்தின் இலாபம் ஈட்டும் திறன் உயர்வாக இருப்பதன் காரணமாக இலாபத்தையும் முதலையும் ஒப்பிட்டுப் பார்ப்பவர்கள் அந் நிறுமம் மக்களைச் சுரண்டிக் கொள்ளை இலாபம் சேர்க்கிறது என எண்ணக்கூடும். இலாபத்தை முதல்படுத்தி மேலூதியப் பங்குகளாக வழங்குவதற்கு செயல்முறை விதிகள் அனுமதித்திருக்க வேண்டும்; அவ்வாறில்லா நிலையில் செயல்முறை விதிகளில் தக்க திருத்தங்களை முறையாகச் செய்துகொண்டு இந் நடவடிக்கையை மேற்கொள்ள வேண்டும். இப் பங்குகள் வழங்குவதற்கு முதல் வெளியீட்டுக் கட்டுப்பாட்டலுவலரின் (Controller of Capital Issues) இசைவையும் பெறுதல் வேண்டும். மேலூதியப் பங்குகளை வழங்குதல் இப்பொழுது பற்பல கட்டுப்பாடுகளுக்கு உட்படுத்தப்பட்டிருக்கிறது. பொதுவாகக் கடந்த பல ஆண்டுகளாகச் செழிப்பான சூழ்நிலையில் இயங்கி வந்து, காப்பு நிதிகளைப் பெருமளவு உருவாக்கியுள்ள நிறுமங்களே இப் பங்குகளை வழங்க இயலும். மேலூதியப் பங்குகளை வழங்குவதற்கு மாறாக அவை மேலூதியக் கடனீட்டுப் பத்திரங்களையும் வழங்கலாம்.

பங்குகளை அவற்றின் முகமதிப்பிற்கோ, அதற்கும் அதிக விலைக்கோ, முகமதிப்புக்குக் குறைவான விலைக்கோ வெளியிடலாம். விலை முகமதிப்பிற்கும் அதிகமாக இருக்கும்பொழுது அந்த உபரித்தொகை 'முனைமம்' (Premium) எனப்படும். இத் தொகையைப் பங்கு முதலோடு சேர்க்காமல் பங்கு முனைமக் கணக்கில் தனியாக வரவு வைக்க வேண்டும். பொதுவாகச் செழிப்பான சூழ்நிலையில் இயங்கிவரும் நிறுமங்களின் பங்குகளுக்கு நல்ல தேவை இருக்குமாதலால் அவை தமது பங்குகளை

ஒரு கட்டிறுக்கப் பொருளின்மீது ஒரே தளத்திலே செயற்படுகின்ற ஒரு தனி விசையும் ஒரு சுழலிணையும் சேர்ந்து சம நிலையை உண்டுபண்ணு. ஆனல் அவற்றை முந்திய திசைக்கு இணையான திசையிலே செயற்படுகின்ற ஒரு தனி விசைக்குச் சமமாக மாற்ற முடியும்.

இதை நிறுவ $\underline{M}_o^R$ என்ற சுழலிணையை, ஒவ்வொன்றும் R அளவுள்ள இரு சமனுமெதிருமான ($\underline{R}$, $-\underline{R}$) என்னும் விசைகளைக் கொண்டு, ஒன்று $\underline{R}$ன் திசைக்கு நேரெதிராக படம் 5-11ல்



படம் 5–11

காட்டியவாறு OB வழியாகவும், மற்றொன்று O′C வழியாகவும் செயல்படும் சுழலிணையால் மாற்றீடு செய்க. இங்கு O′C என்னும் கோடு, $\underline{M}_o^R$வின் குறிக்கேற்ப OBக்கு வலமாகவோ அல்லது இடமாகவோ அமைந்து, OB, O′Cகளுக்கு இடையிலமையும் செங்குத்துத் தொலைவு

$$= \frac{|\underline{M}_o^R|}{|\underline{R}|}$$ ஆக நிறுவப்படும்.

புதிய பங்குரிமையாவணம் பெறுவது மிகமிகக் கடினம்; தக்க ஈட்டுறுதியின்பேரிலும் வங்கி ஒன்றின் பொறுப்புறுதி பேரிலும் அவ்வப்போழ்து பங்குக் காசோலைகள் வழங்கப்பெறும்; இரண்டு மூன்று ஆண்டுகள் கழித்து தக்க ஈட்டுறுதி வங்கிப் பொறுப்புறுதி அடிப்படையில் புதிய பங்குரிமையாவணம் வழங்கும்.

ஒரு நிறுமம் எடுத்த எடுப்பிலேயே பங்குரிமையாவணம் வெளியிட முடியாது. அது தனது முற்றும் செலுத்திய பங்குகளை மட்டுமே பங்குரிமையாவணமாக மாற்றுக் கொடுக்க இயலும்; அதற்கும் அதன் செயல்முறை விதிகள் அனுமதி அளித்திருக்க வேண்டுவதோடு அரசின் முன்இசைவையும் பெறவேண்டும். பங்குகள் வரையறுக்கும் பொதுநிறுமங்கள் மட்டுமே இதைச் செய்ய இயலும். தனி நிறுமங்கள் எந்நிலையிலும் பங்குரிமை யாவணம் வழங்க இயலாது — வழங்கக் கூடாது. தமது பங்கு களுக்கு நிரம்பத் தேவையும் அதனுல் அடிக்கடி உரிமைமாற்றம் செய்யும் நிலையும் உள்ள பொது நிறுமங்கள் பங்குநர்களின் வசதி கருதி உரிமை மாற்றம் செய்வதை எளிதாக்கும் பொருட்டு பங்கு நர்கள் மனுச் செய்தால் பங்குரிமையாவணம் வழங்கலாம். பங்குரிமையாவணமும் நிறுமத்தின் முத்திரைச்சின்னம் பொறிக்கப் பெற்றிருக்கும். பங்குரிமையாவணத்தைக் கொண்டு வங்கிகளிடம் கடன்பெறுவது எளிது. பங்குரிமையாவணம் அளித்தவுடன் அப் பங்குநரின் பெயர் உறுப்பினர் பதிவேட்டிலிருந்து விலக்கப் பெறும். பங்குரிமையாவணம் இயக்குநர் பதவிக்குத் தேவையான தகைமைப் பங்குகளாகக் கணக்கிடத் தகுதியற்றது. பங்குரிமை யாவணம் கொணர்வோர் பங்குக்கு (bearer share) ஒப்பாகும். அதை வைத்திருப்பவர் நிறுமப் பொதுக்கூட்டத்தில் கலந்து கொள்ளவும் வாக்களிக்கவும் விரும்பினுல் நிறுமம் விளம்பரத்தில் அறிவித்துள்ளவாறு குறிப்பிட்ட காலவரம்புக்குள் அதை அதனிடம் ஒப்புவிக்க வேண்டும். பங்குரிமையாவணம் வைத்திருப்பவர் விரும்பினுல் தக்கவாறு மனுச்செய்து பதிவுக் கட்டணமும் செலுத்திப் பங்குச் சான்றிதழாக மாற்றிக் கொள்ளலாம்; திரும் பவும் பதிவுபெற்ற உறுப்பினராகலாம்.

பங்குக்கோவை (Stocks)) : முற்றும் செலுத்திய பங்குகள் சிலவோ பலவோ வசதி கருதி ஒன்ருகச் சேர்க்கப்படும் தொகுப்பு தான் 'பங்குக்கோவை' எனப்படுகிறது. நிறுமங்கள் எடுத்த எடுப்பிலேயே பங்குக் கோவைகளை வெளியிட இயலாது — வெளி யிடவும் கூடாது. அவை முன்னரே பங்குகளை வெளியிட்டிருந்து அவற்றில் முற்றும் செலுத்திய பங்குகளை வைத்திருப்பவர்களில் சிலரோ பலரோ விரும்பும் நிலையில் அவர்கள் விருப்பத்திற்கேற்பச்

சில பல பங்குகளை இணைத்து பங்குக்கோவைகளாக மாற்றித் தரலாம். அப்பொழுது பங்குச் சான்றிதழுக்கு மாருகப் பங்குக் கோவைச் சான்றிதழ் வழங்கப்படும். இதற்கும் அதன் செயல் முறை விதிகள் அனுமதியளித்திருப்பதோடு அவை கூறியுள்ள வாறு பொதுக்கூட்டத்தில் பொதுநிலைத் தீர்மானமோ சிறப்புத் தீர்மானமோ இயற்றவும் வேண்டும். பகுதி செலுத்திய பங்கு களைப் பங்குக்கோவையாக மாற்றித்தரவியலாது. பங்கு வரை யறுக்கும் நிறுமங்களே பங்குகளைப் பங்குக்கோவையாக மாற்றித் தரவியலும். பங்குகளை ஒரு பங்கு, இரு பங்குகள் என முழுமை யாகத்தான் மாற்ற இயலும். ஆனல் பங்குக்கோவைகளிலடங்கி யுள்ள எந்தப் பகுதி அளவையும் உரிமைமாற்றம் செய்யலாம். எடுத்துக்காட்டாக ரூ. 10 முகமதிப்புள்ள 20 முற்றும் செலுத்திய பங்குகள் ரூ. 200 மதிப்புள்ள பங்குக்கோவையாக மாற்றப் பெற்றிருப்பின் அதன் உரிமையாளர் விருப்பத்திற்கேற்ப ரூ. 101 அளவுள்ள பங்குக்கோவையை மற்ருெருவருக்கு உரிமைமாற்றம் செய்து தரலாம்; இந்த உரிமைமாற்றம், பதிவு செய்யப்பட்ட பங்குகளை உரிமைமாற்றுவது போன்றே, தக்க விண்ணப்பத்தின் பேரில் இயக்குநரவை ஒப்பிசைவு அளிக்கும் நிலையில் நிறும ஏடுகளில் பதிவு செய்யப்படும்; உரிமைமாற்றம் பெறுபவருக்குப் பதிவு செய்யப்பட்ட பங்குக்கோவைச் சான்றிதழ் வழங்கப்பெறும். பங்காதாயம் பங்குகள் போன்றே பங்குக் கோவைகளுக்கும் வழங்கப்படும். பங்குச்சான்றிதழ்களுக்கும் பங்குக்கோவைச் சான்றி தழ்களுக்கும் உள்ள முக்கிய வேறுபாடு பங்குச் சான்றிதழ்களில் தனித்தனி அடையாள எண் குறிக்கப்பெற்றிருக்கும் — பங்குக் கோவைச் சான்றிதழ்களில் தனித்தனி அடையாள எண்கள் இல்லா மலிருக்கும். பங்குநர்களுக்கும் பங்குக்கோவையர்களுக்கும் (stock holders) உரிமையிலோ அதிகாரத்திலோ எந்த வேறுபாடும் இருக்காது. இயக்குநர் பதவிக்குரிய தகைமைப் பங்குகளில் பங்குக்கோவைகளும் கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்படும். பங்கு களைப் பங்குக்கோவைகளாக மாற்றுவதற்குத் தீர்மானம் இயற் றிய 30 நாட்களுக்குள் அதுபற்றிப் பதிவாளருக்கு அறிவிக்கை தரவேண்டும். பங்குக்கோவையர் விரும்பினல் அவர்களது பங்குக் கோவைகளை அவர்கள் விரும்பும் முகமதிப்புடைய பங்குகளாக மாற்றிக் கொள்ளலாம். செயல்முறை விதிகள் அனுமதித்தால் பங்குக் கோவைகளையும் பங்குரிமையாவணம் போன்று முறையாகக் கொடுப்பதன்மூலம் உரிமைமாற்றம் செய்யத்தக்க பங்குக்கோவை யுரிமையாவணமாக (Stockwarrant) மாற்றிக் கொள்ளலாம்.

கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் (Debentures)

வாணிக நிறுமங்களோ ஏனையவையோ கடன் பெறுவது பொது வழக்காகிவிட்டது. நிறுமங்களின் கடன் பெறும் உரிமை அவற்றின் அமைப்புமுறை ஏடுகளும் செயல்முறை விதிகளும் அது பற்றித் தாங்கியுள்ள வரைமுறைகளைச் சார்ந்திருக்கிறது. வாணிக நிறுமங்களுக்குக் கடன்பெறும் உரிமையும் அதற்குப் பிணையமாகத் தமது சொத்துக்களை அடைமானமாகத் தரும் உரிமையும் உட்கிடையாகவே உண்டு; ஆயினும் அவற்றின் அமைப்புமுறை யேடுகளும் செயல்முறை விதிகளும் இவ் வுரிமைகள் மீது வரம்புகள் விதிக்கலாம். வாணிகஞ் செய்யாத (Non-trading) நிறுமங்களுக்கு அவற்றின் அமைப்பு முறையேடுகளும் செயல்முறை விதிகளும் இவ்வுரிமைகளைத் திட்டவட்டமாகத் தந்திருந்தாலன்றி அவை கடன்பெறவோ அடைமானமாக ஈடுகள் தரவோ உரிமையில்லை. கடன் பெறுவதற்கு இயக்குநரவைக்குத் தனி வரம்பும் நிறுமத்திற்குத் தனி வரம்பும் இருக்கலாம். இயக்குநரவை பெறும் கடன் நிறுமத்தின் செலுத்திய முதல், கட்டற்ற காப்பு நிதிகள் (Free reserves) ஆகியவை இணைந்த மொத்தத் தொகைக்கு எந் நிலையிலும் மிகக்கூடாது என நிறுமச் சட்டத்தின் 293 ஆம் பிரிவு உச்சவரம்பு விதிக்கிறது. செயல்முறை விதிகள் இயக்குநரவையின் கடன் பெறும் உரிமைக்கு விதிக்கும் வரம்பு சட்டம் விதித்துள்ள இந்த உச்சவரம்பை மீறக்கூடாது. தனி நிறுமங்கள் கூட்டுருவாக்கச் சான்றிதழ் பெற்றவுடன் கடன்பெறத் துவங்கலாம். ஆனால், பொது நிறுமங்கள் தொழில் துவக்கச் சான்றிதழ் பெறுமுன்னர் கடன் பெறக் கூடாது. நிறுமமோ இயக்குநரவையோ அதன் அமைப்பு முறையேடும் சட்டமும் நிறுமத்தின் கடன்பெறும் உரிமைக்கு விதித்துள்ள உச்சவரம்பை மீறிக் கடன்பெற்றால் அது 'வரம்பிகந்த கடன் பெறுதலாகக்' (ultravires borrowing) கருதப் படும். அத்தகைய கடன்களும் அவற்றிற்குத் தரப்பட்ட ஈடுகளும் இல்லாநிலையவை (void) ஆகும். வரம்பிகந்த கடன் தொகையை ஈந்த கடனாளர்கள் நிறுமத்தின்மீது வழக்குத் தொடுத்து அதைப் பெறவியலாது. எனவே நிறுமங்களுக்குக் கடனீவோர் அவற்றின் கடன்பெறும் வரம்பைத் தெளிவாக அறிந்து செயல்பட வேண்டும்.

நிறுமங்களும் குறுந்தவணை, இடைத்தவணை, நெடுந்தவணைக் கடன்கள் பெறும் தேவையேற்படலாம். வங்கிகளிடமிருந்து பெறும் மேல்வரைப் பற்று, ரொக்க வரவு, மாற்றுச் சீட்டுகளை வட்டஞ் செய்து பெறும் கடன் வசதி, பொதுமக்களிடமிருந்து

பெறும் வைப்புகள் இன்னபிற குறுந்தவணைக் கடன் வகையைச் சாரும். வங்கிகளிடமிருந்து பெறும் 5 முதல் 10 ஆண்டுகளில் திருப்பிச் செலுத்தத்தக்க தவணைக் கடன் (Term loan) இடைத் தவணைக் கடனாகும். அரசிடமிருந்தும் நிதியக் கூட்டுருக்களிட மிருந்தும் பெறும் கடன்களும் கடனீட்டுப் பத்திரங்களை வெளி யிட்டுப்பெறும் கடன்களும் நெடுந்தவணைக் கடன்களாகும். நெடுந் தவணைக் கடன்களை 10 முதல் 30 ஆண்டுகளிலோ அதற்குப் பிறகோ திருப்பிச் செலுத்தலாம்.

கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் நிறுமங்கள் பெறும் கடனுக்குச் சான்றாக அமையும் ஆவணங்களாம்; குறித்த தேதியிலோ, நிறுமத்தின் விருப்பப்படியோ கடன் திருப்பிச் செலுத்தப்படும் என்றும், அதுவரை குறித்த வீதத்தில் ஒவ்வொரு அரையாண்டும் கடனுக்குரிய வட்டி செலுத்தப்படும் என்றுமான ஒப்பந்தத்தை அவை தாங்கியிருக்கும்; நிறுமத்தின் முத்திரைச் சின்னம் பொறிக்கப் பெற்றிருக்கும்; கடனுக்குப் பிணையமாக நிறுமச் சொத்துக்கள் அடைமானமாகவோ பொருட்பிணைப் பொறுப்புக்கு (charge) உட்பட்டோ இருக்கலாம், இல்லாமலும் இருக்கலாம். கடனீட்டுப் பத்திரம் (Debenture) என்பது 'கடன்பட்டிருப்பது' எனும் பொருள்கொண்ட 'Debere' என்னும் இலத்தீன் வார்த்தை யிலிருந்து பிறந்ததாகும்.

இவை முகமதிப்புக்கோ, முனைமத்திற்கோ, வட்டத்திற்கோ வெளியிடப்படலாம். வட்டத்திற்கு வெளியிடும்போழ்து பங்கு களை அவ்வாறு வெளியிடுவதற்குச் சட்டம் விதித்துள்ள வரை முறைகள் இவற்றிற்குப் பொருந்தா. இவற்றை எப்பொழுதும் வேண்டுமாயினும் வெளியிடலாம். இவற்றை வெளியிடும் உரிமை யைச் செயல்முறை விதிகள் பெரும்பாலும் இயக்குநரவைக்குத் தருவதுண்டு; அந் நிலையில் இயக்குநரவை அந்த உரிமையைத் தனக்குக் கீழ்ப்பட்டுள்ள அலுவலர்களிடம் ஒப்படைக்கக் கூடாது. நிறுமம் இவற்றைப் பொதுமக்களிடையே வெளியிட விழைந்தால் பங்குகளை வெளியிடுவதுபோன்று திட்ட அறிவிப்பு (Prospectus — தகவலறிக்கை) மூலமாகத்தான் அழைப்புவிடுக்க வேண்டும். 'குறுமப் பங்கெடுப்பு' (Minimum Subscription) இன்றிப் பங்கு களை ஒதுக்கீடு செய்யவியலாது; ஆனால், இந்த நிபந்தனை கட னீட்டுப் பத்திரங்களுக்குப் பொருந்துவதில்லை. எனினும் திட்ட அறிவிப்பை வெளியிட்ட முதல் ஐந்து நாட்கள்வரை கடனீட்டுப் பத்திரங்களை மனுக்கள்பேரில் ஒதுக்கீடு செய்யக்கூடாது. கட னீட்டுப் பத்திரங்கள் பகுதி செலுத்தியவையாக இருப்பதில்லை. வாக்குரிமை தாங்கிய கடனீட்டுப் பத்திரங்களை வெளியிட நிறுமச்

சட்டம் அனுமதிப்பதில்லே. எனவே கடனீட்டுப் பத்திரக்காரர் கள் நிறும மேலாண்மையில் தலையிட முடியாது. இருப்பினும் இவர்தம் நலனைக் காத்துவரும்பொருட்டு இவர்கள் நியமிக்கும் பேராளர் ஒருவரோ இருவரோ ஓய்வுபெறு இயக்குநராக இயக்குந ரவையில் இடம் பெறுவதற்குச் சிலபோழ்து வகை செய்யப் படுவதுண்டு. கடன் பத்திரங்களுக்குரிய வட்டியை நிறுமத்தின் முதலிலிருந்தும் தரலாம்.

பங்குகளைப் பங்குக்கோவையாகத் தொகுப்பது போன்று, கடனீட்டுப் பத்திரங்களையும் கடனீட்டுப் பத்திரக்கோவையாகத் (Debenture Stock) தொகுக்கலாம். கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் குறிப்பிட்ட முழுமைத் தொகைக்கு (ரூ. 100 அல்லது ரூ. 200 போன்று) வழங்கப்படுபவை; அவற்றை முழுமையாக உரிமை மாற்றம் செய்யலாமேயன்றி அவற்றின் தொகையில் ஒரு பகுதியை மட்டும் பிறருக்கு மாற்றித்தரவியலாது. ஆனல் கடனீட்டுப் பத்திரக்கோவையிலுள்ள தொகையை வெவ்வேறு பகுதியாகக் பகுத்து உரிமைமாற்றம் செய்யலாம். கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் முத்திரை வரிக்கு இலக்காவது போல கடனீட்டுப் பத்திரக்கோவை அதற்கு அறவே இலக்காவதில்லே. நிறுமங்கள் எடுத்த எடுப்பி லேயே கடனீட்டுப் பத்திரக்கோவையை வெளியிடலாம்; கட னீட்டுப் பத்திரங்களை முதலாவது வெளியிட்டு, பிறகு அவற்றைக் கடனீட்டுப் பத்திரக் கோவையாக மாற்ற வேண்டும் என்பதில்லே. கடனீட்டுப் பத்திரம் கொடுத்த கடனுக்குச் சான்றுவணமாக அமைகிறது; ஆனல் கடனீட்டுப் பத்திரக்கோவைகளோ அவை களே கடனுக அமைகின்றன.

கடனீட்டுப் பத்திர வகைகள்

கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் பல வகைப்படும். கொடுக்கப் படும் பிணையம், மீட்கத்தக்க தன்மை, உரிமைமாற்றம் செய்தல் என்ற மூன்று அடிப்படைகளில் அவற்றைப் பலவாறு பாகுபாடு செய்யலாம். பிணைய அடிப்படையில் அவற்றைப் பிணையங் கொண்ட 'கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் (Secured debentures), பிணையமற்ற கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் (unsecured debentures) எனப் பகுக்கலாம். மீட்கத்தக்க தன்மையைக் கொண்டு அவற்றை மீள்தகு கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் (Redeemable debentures), மீட்கத்தகாக் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் (Irredeemable debentures) எனப் பாகுபாடு செய்யலாம். உரிமை மாற்றம் செய்யத்தக்க இயல்பு அடிப்படையில் பதிந்த கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் (Registered debentures), கொணர்வோர் கடனீட்டுப்

$\underline{R}$, $\underline{M}_o^R$ ஆகியவற்றின் பகிர்வுகளைக் காணுதல் :

$$\underline{F_i} = F_i\,\underline{k}$$

$$\therefore\ \underline{R} = \sum_{i=1}^{n} \underline{F_i} = \sum_{i=1}^{n} F_i\,\underline{k}$$

அதாவது $R\,\underline{k} = \left(\sum_{i=1}^{n} F_i\right)\underline{k}$

$$\therefore\ R = \sum_{i=1}^{n} F_i \quad \text{ஆகும்.}$$

மேலும் $\underline{M}_o^R = \sum_{i=1}^{n} \underline{r_i} \wedge \underline{F_i}$

$$M_{ox}^R\,\underline{i} + M_{oy}^R\,\underline{j} = (\Sigma\, y_i F_i)\,\underline{i} - (\Sigma\, x_i F_i)\,\underline{j}$$

அதாவது $M_{ox}^R = \left(\sum_{i=1}^{n} y_i F_i\right)$; $M_{oy}^R = -\sum_{i=1}^{n} x_i F_i$

ஆகும்.

O′ என்னும் புள்ளியின் நிலைத் திசையியை $\underline{r} = x\underline{i} + y\underline{j}$ எனக் கொள்ள

$\underline{M}_o^R = \underline{r} \wedge \underline{R}$ என்றாக வேண்டும்.

அதாவது $M_{ox}^R\,\underline{i} + M_{oy}^R\,\underline{j} = (x\underline{i} + y\underline{j})\,(R\,\underline{k})$

$$= -xR\,\underline{j} + yR\,\underline{i}$$

$$= yR\underline{i} - xR\underline{j}$$

ஆதலால் $M_{ox}^R = yR$, $M_{oy}^R = -xR$ ஆகும்.

அல்லது அறிவிக்கை தந்தோ அவை மீட்கப்படும் என அவற்றை வெளியிடும்போழ்தே தெளிவு படுத்தப்படும் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் 'மீள்தகு கடனீட்டுப் பத்திரங்கள்' எனப்படும். மீட்கும் பொழுது அவற்றிற்குரிய கடன் தொகையும் அதுவரை முறையாக ஆண்டுதோறுமோ அரையாண்டுதோறுமோ அவற்றிற்கு வட்டியும் செலுத்தும் பொறுப்பை நிறுமம் ஏற்கிறது. கடனீட்டுப் பத்திரங்களுக்குரிய கடன் தொகையை தவணைகளாகச் செலுத்துவதாக நிறுமம் பொறுப்பேற்றிருந்தாலும் அவை இந்த வகையைச் சார்ந்த கடனீட்டுப் பத்திரங்களாகவே கருதப்படும். மீட்ட கடனீட்டுப் பத்திரங்களை அந் நிறுமம் இரத்து செய்யாமல் திரும்பவும் வெளியிடலாம்; அப்பொழுது அவற்றை வாங்குபவர்களுக்கு மீட்கப்படுமுன் அவை எந்தெந்த உரிமைகளையும் சிறப்புக்களையும் பெற்றிருந்தனவோ அவை அனைத்தும் கிட்டுகின்றன.

மீட்கத்தகாக் கடனீட்டுப்பத்திரங்கள் (Irredeemable debentures) : இவற்றை 'நிலைபேறான கடனீட்டுப் பத்திரங்கள்' (Perpetual debentures) எனச் சொல்லுவதும் உண்டு. நிறுமம் இயங்கிவரும்வரை இவை மீட்கத் தக்கவை அல்ல. அதாவது, நிறுமம் கலைக்கப்படும்பொழுதுதான் இவை மீட்கப்படும்; அல்லது நிறுமம் எப்பொழுது விரும்புகிறதோ அப்பொழுது உரிய அறிவிக்கை தந்து மீட்கும் உரிமையையும் அது பெற்றிருக்கலாம்; இதற்கிடையில் அவற்றை மீட்குமாறு கட்டாயப் படுத்தும் உரிமை கடன் பத்திரக்காரர்களுக்கு இல்லை.

பதிந்த கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் : இக் கடனீட்டுப் பத்திரங்களை வாங்குவோரது பெயர், முகவரி, எத்தனை பத்திரங்களை வாங்கி யிருக்கிறார், அவற்றின் முகமதிப்பு போன்ற விவரங்கள் கடனீட்டுப் பத்திரக்காரர்கள் பதிவேட்டில் (Register of debenture holders) முறையாகப் பதியப்பெறும். இப் பதிவேட்டில் பதியப் பெற்றுள்ளவர்களுக்கே அக் கடனீட்டுப் பத்திரங்களுக்குரிய வட்டியும் முதலும் செலுத்தப் பெறும். வட்டி செலுத்த உரியதாகும்பொழுது இப் பதிவேட்டில் கண்டுள்ளவர்களுக்கே உரிய வட்டித் தொகை, நிறுமம் அதைச் செலுத்துமாறு அதன் வங்கிக்கு விடும் ஆணையாக வட்டியாணை (Interest warrant) அனுப்பப்படும். இக் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் பலவகையில் பங்குகளை ஒத்திருக்கின்றன. இவை பங்குகள் போன்றே அல்லது அவற்றிற்குப் பின்புறம் அச்சிடப்பட்டுள்ள நிபந்தனைகளுக்கேற்பவோ முறையாக மாற்றப்பட வேண்டும். இவை மாற்று முறை ஆவணம் அல்ல. இவற்றை உரிமைமாற்றப் பெறுபவர் தனது பெயரும் முகவரும் தான் வாங்கியுள்ள பத்திரங்களைப்

பற்றிய விவரங்களும் தக்கவாறு கடனீட்டுப் பத்திரக்காரர்கள் பதிவேட்டில் பதியப் பெறுகின்றனவா எனக் கண்டறிய வேண்டும் —அப்பொழுதுதான் அவர் அவற்றிற்கு முறைப்படி உரியவராகிறார்.

கொணர்வோர் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் (Bearer debentures): கொணர்வோர் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் அவற்றை முறைப்படி வைத்திருப்போருக்கு உரியவையாம். ஒருவர் அவற்றை முறைப்படி மற்றவருக்குத் தருவதன்மூலம் அவற்றின் உரிமை மாறுகிறது. எனவே இவற்றை உரிமை மாற்றம் செய்வதற்கு உரிமைமாற்ற ஆவணத்தைத் தயாரிக்க வேண்டியதோ, உரிமை மாற்றத்தைப் பதிவு செய்யப்பெற வேண்டியதோ, ஒவ்வொரு முறை உரிமை மாற்றும்பொழுதும் முத்திரை வரிக்கு இலக்காகும் சுமையோ இல்லாதிருப்பது அறியற்பாலது. உரிமைமாற்றம் பற்றி நிறுமத்திற்கு அறிவிக்க வேண்டும் தேவைகூட இல்லாதிருக்கிறது. இவை பங்குரிமையாவணம் (share warrant) போன்றவை. இவை மரபு அடிப்படையில் மாற்றுமுறை ஆவணமாக இயங்கி வருகின்றன. கொணர்வோருக்குச் செலுத்தத்தக்க வட்டி நறுக்குச் சீட்டுகள் (Bearer interest coupons) இவற்றோடு இணைக்கப்பட்டிருக்கின்றன. பங்குரிமையாவணத்துக்கு எவ்வாறு பங்காதாயம் செலுத்தப்படுகிறதோ அதுபோன்றே நறுக்குச் சீட்டு வழியாக இவற்றுக்கும் வட்டி செலுத்தப்படுகிறது.

கொணர்வோர் வட்டிச்சீட்டுகொண்ட பதிந்த கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் : இவை எல்லா வகையிலும் பதிந்த கடனீட்டுப் பத்திரங்களேயாகும். வட்டி செலுத்துவதை மட்டும் பொறுத்தவரை கொணர்வோர் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் போன்று 'கொணர்வோர் வட்டி நறுக்குச் சீட்டுக்கள்' இவற்றோடு இணைக்கப் பெற்றுள்ளன.

மாற்றியல் கொணர்வோர் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் : இவை குறிப்பிட்ட சூழ்நிலைகளிலோ குறிப்பிட்ட காலம் கழிந்தபிறகோ பதிந்த கடனீட்டுப் பத்திரங்களாக மாற்றத்தக்க கொணர்வோர் கடனீட்டுப் பத்திரங்களாகும்.

மாற்றியியல் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் : இவை குறிப்பிட்ட காலம் கழிந்த பிறகு குறிப்பிட்ட விகிதத்தில் நேர்மைப் பங்குகளாக மாற்றப்பெறும் உரிமை தாங்கிய கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் ஆகும். அவ்வாறு மாற்றப்பெறும்போழ்து இப் பத்திரக்காரர்கள் கடனாளர்கள் என்னும் நிலையிலிருந்து உறுப்பினர் (நிறும உரிமையாளர்)

எனும் நிலைக்கு உயர்த்தப் பெறுகின்றனர். இத்தகைய கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் 'கலப்புப் பிணையங்கள்' (Mixed or Hybrid Securities) எனக் கருதப்படுவதுண்டு. இவ்வாறு பல்வேறு உரிமைகளும் இயல்புகளும் இணைந்த கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் அவற்றின் விற்கும் அம்சங்களை (selling points) அதிகப்படுத்தி அவற்றைக் கவர்ச்சி மிக்கவையாகச் செய்கின்றன. பல்வேறு மனப்பான்மை கொண்ட முதலிடுவோரை வளைத்துப்போட நிறும மேலாண்மையர் எவ்வளவு விரிவாக வலைவிரிக்க வேண்டுமோ அவ்வாறு செய்யத் தயங்க மாட்டார்கள் என்பதற்கு இம் முயற்சி ஒரு எடுத்துக்காட்டாகும்.

முதலாம் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் (First debentures): கடனீட்டுப் பத்திரங்களுக்குரிய கடன் தொகையைச் செலுத்துவதில் சில போழ்து முந்துமை உரிமை (Priority) புகுத்தப்படுகிறது. அந்த அடிப்படையில் இக் கடனீட்டுப் பத்திரங்களும் இரண்டாம் கடனீட்டுப் பத்திரங்களும் (Second debentures) உருவெடுக்கின்றன. ஏனைய கடனீட்டுப் பத்திரங்களுக்குரிய முதல் தொகை செலுத்தப்படுமுன் தாம் செலுத்தப்பெறும் உரிமையுள்ள கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் முதலாம் கடனீட்டுப் பத்திரங்ளாகும்.

இரண்டாம் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் : முதலாம் கடனீட்டுப் பத்திரங்களுக்குரிய முதல் தொகை செலுத்தப்பட்டபின், அடுத்துச் செலுத்தப் பெறவேண்டும் உரிமையுள்ள கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் 'இரண்டாம் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள்' எனப்படுகின்றன.

நல்ல நிலையில் இயங்கிவரும் நிறுமங்கள் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் மூலமாகத் தாம் விரிவடைவதற்கும் தமது செயல் வண்ணத்தை மேலும் மேம்பாடு பெறச் செய்யவும் விலையுயர்ந்த பொறிகளை வாங்குவதற்கும் தேவையான நிதியை எளிதாகவும் குறைந்த வட்டிக்கும் திரட்ட இயலுகிறது. இலாபம் ஈட்டினாலும் ஈட்டாவிட்டாலும் கடனீட்டுப் பத்திரங்களுக்கு வட்டி செலுத்துவது தவிர்க்க முடியாதது என்ற நிலை இருந்தாலும், பங்குகளை வெளியிட்டு தமது பங்கு முதலையும் அதற்குப் பங்காதாயம் செலுத்தும் பொறுப்பையும் நிலையாக அதிகப்படுத்திக்கொள்ள விழையாத நிறுமங்கள் கடனீட்டுப் பத்திரங்கள் வெளியிடுவது சிறந்தது என எண்ணக்கூடும். அல்லாமலும் நிறுமங்கள் தமது நிகர இலாபத்தின்மீது செலுத்த வேண்டிய வருமான வரியைக் கணக்கிடும்பொழுது, அவை தமது கடனீட்டுப் பத்திரங்களுக்குச் செலுத்தும் வட்டி வரி விதிப்புக்குட்படவிருக்கும் இலாபத்திலிருந்து (Taxable Profit) கழித்துக்கொள்ள அனுமதிக்கப்படுவதும் அவை பங்குகளைக் காட்டிலும் கடனீட்டுப் பத்திரங்களை

வெளியிட விரும்புவதற்கு மற்றுமொரு காரணமாக அமைகிறது. நிறுமங்கள் தமது இலாபத்திலிருந்து ஆண்டுதோறும் ஒரு குறிப்பிட்ட தொகையை ஒதுக்கி வைத்து 'கடனீட்டுப் பத்திர மீட்பு' நிதியை' உருவாக்குவது இப் பத்திரங்களை உரியபொழுது மீட்பதற்கு வசதியாக இருக்கும்; இம் முறையைக் கடைப்பிடித்தால் கடனீட்டுப் பத்திரங்களை மீட்கும்பொழுது நிறுமங்களின் நிதி வசதிக்கும் குந்தகம் ஏற்படாமல் இருக்கும்.

பங்குகள் மீதான உரிமையை மாற்றுதல்
(Transfer of Shares)

தற்பொழுது நாம் காணும் பெரும்பெரும் தொழிலமைப்புக்கள் பங்குகளால் வரையறுக்கப்படும் பொது நிறுமங்களாக இருப்பது வியப்புக்குரிய செய்தியன்று. இந் நிறுமங்களின் பங்குகளை மாற்றும் உரிமையைப் பங்குநர்களுக்கு நிறுமச் சட்டம் தந்திருக்கிறது. எனவே, இவற்றின் அமைப்பு முறையேடோ செயல்முறை விதிகளோ இவ்வுரிமையைப் பறிக்க முடியாது; ஆயினும் அவை அந்த உரிமைக்குச் சில நியாயமான வரைமுறைகள் விதிக்கலாம்; பங்கை மாற்றுவதற்குக் கடைப்பிடிக்க வேண்டிய முறைகளை வடித்துத் தரலாம்; தக்க காரணத்தை முன்னிட்டுப் பங்கு மாற்றத்தை ஏற்கவோ மறுக்கவோ இய்க்குநரவைக்கு அதிகாரம் வழங்கலாம்.

பங்குகள் அசைவியல் சொத்துவகையைச் சேர்ந்தவையாயினும் அவை மாற்றுமுறை ஆவணங்களல்ல. அவற்றை முறையாகத் தருவதன்மூலமோ மேலெழுதித் தருவதன்மூலமோ அவற்றின் உரிமையை மாற்றிக்கொடுக்கவியலாது. பங்குகளின் உரிமையை மாற்றிக் கொடுப்பதற்குப் பின்பற்ற வேண்டிய முறை பற்றி நிறுமச் சட்டமும் செயல்முறை விதிகளும் கூறும் செய்திகளாவன :

(i) பங்குமாற்றம் செய்வதற்கு அரசு அமைத்துள்ள படிவத்தைப் (Form) பயன்படுத்த வேண்டும்.

(ii) பங்குரிமை மாற்றுபவரோ அவருடைய முகவரோ அப் படிவத்தில் கையொப்பம் இடுமுன், நிறுமப் பதிவாளரிடம் அப் படிவத்தை முன்னிலைப் படுத்தி எந்தத் தேதியில் முன்னிலைப் படுத்தப்பட்டது என அவரிடம் மேலெழுத்து பெறவேண்டும்.

(iii) உரிமை மாற்றுபவரோ அவருடைய முகவரோ அப் படிவத்தில் போதுமான வரி–முத்திரை பதித்துத் தேதி யும் குறித்துக் கையொப்பமிட வேண்டும்.

(iv) இவ்வாறு நிரப்பிய பங்குமாற்றுப் படிவத்தையும் உரிய பங்குச் சான்றிதழையும் உரிமை மாற்றுபவரோ அவ ருடைய முகவரோ உரிமை மாற்றப்பெறுபவரிடம் ஒப்பு விக்க வேண்டும்; உரிமைமாற்றப் பெறுபவரின் முகவ ரிடமும் ஒப்புவிக்கலாம். ஒப்புவிக்கும்பொழுதே பங்குகளுக்குரிய தொகையையும் முத்திரை வரியையும் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

(v) உரிமை மாற்றப்பெறுபவரோ அவருடைய முகவரோ அப் படிவத்தில் இன்னும் நிரப்பாமலுள்ள செய்திகளை நிரப்பிக் கையொப்பமிட வேண்டும்.

(vi) இவ்வாறு முறையாகவும் முற்றும் நிரப்பப்பட்ட மாற்றுப் படிவத்தையும் உரிய பங்குச் சான்றிதழையும் குறிப்பிட்ட காலவரம்புக்குள் நிறுமத்தின் பதிவு அலுவ லகத்தில் ஒப்புவிக்க வேண்டும். குறிப்பிட்ட கால வரம்பு என்பது பங்குமாற்று நிலையங்களில் வாங்கவும் விற்கவும் அனுமதிக்கப்பட்டுள்ள பங்குகளுக்கும் ஏனைய பங்குகளுக்கும் (பங்குமாற்று நிலையப் பட்டியலில் இடம் பெறாத பங்குகளுக்கும்) மாறுபடுகிறது. பட்டியலிடப் பட்ட பங்குகளாயின் (listed shares) மாற்றுப் படிவம் நிறுமப் பதிவாளரிடம் முன்னிலைப்படுத்தப்பட்ட தேதியிலிருந்து தொடங்கும் இரண்டு மாதகாலம் அல்லது அவ்வாறு முன்னிலைப் படுத்தப்பட்ட தேதிக்குப் பிறகு முதல் முறையாக உறுப்பினர் பதிவேட்டை அந் நிறுமம் மூடிவைக்கும் நாள் இவ்விரண்டில் எது பிந்தியதாக இருக் கிறதோ அதுவே குறிப்பிட்ட கால வரம்பாகும். மாற்றப் படும் பங்குகள் பட்டியலிடப்படாத பங்குகளாயின்(non-listed shares), மாற்றுப் படிவம் நிறுமப் பதிவாளரிடம் முன்னிலைப் படுத்தப்பட்ட தேதியிலிருந்து தொடங்கும் இரண்டு மாதகாலமே குறிப்பிட்ட கால வரம்பாகும். இக் கட்டுப்பாடுகளை 1965ஆம் ஆண்டு நிறுமத் திருத்த சட்டம் புகுத்தியது. இதற்கு இரு காரணங்கள் உள :

(i) உரிமை மாற்றப்பெறுபவரின் விவரங்கள் தாங்கி யிரா மாற்றுப்படிவம் வாங்குவோர் யார், விற் போர் யார் எனக் காட்டாமல் பலமுறை வாங்கி

விற்பதற்கும் நீண்ட காலம் புழக்கத்தில் இருப்ப தற்கும் வழி செய்வதால் கடும் ஊக வாணிகத் திற்கு இடங்கொடுக்கிறது.

(ii) இத்தகைய வெற்று மாற்றுப் படிவம் (blank transfer form) புழக்கத்தில் இருப்பதால் முத் திரை வரிக்கு ஆளாகாமல் பங்குகளை வாங்கவோ விற்கவோ இயலுகிறது. இதனால் அரசுக்கு வரிவகை வருவாய் குறைகிறது. வெற்று மாற்றுப் படிவத்தால் எழும் இத் தீய விளைவுகளைத் தடுப்பதற்காகவே இக் கட்டுப்பாடுகள் புகுத்தப் பட்டன.

(vii) இயக்குநரவை இத்தகைய பங்குமாற்று மனுக்களை (படி வங்களை) ஆராய்ந்து அந்த உரிமை மாற்றங்களுக்குத் தக்க தீர்மானம் வாயிலாக ஒப்புதல் அளிக்கும் அல்லது அவற்றில் சில நிறும நலனுக்கு ஒவ்வாதவையாயின் அவற்றை ஏற்க மறுக்கும். எடுத்துக்காட்டாக உரிமை மாற்றுபவர் பங்கழைப்புப் பணத்தைச் செலுத்தாம லிருந்தால் அதை அவர் செலுத்தும்வரை உரிமை மாற்றத்தை ஏற்காது. அதுபோலவே அவர் நிறுமத் துக்குக் கடன்பட்டிருந்து அப் பங்குகள் மீது நிறு மத்திற்குப் பற்றுரிமை இருக்கும் நிலையிலும் இயக்குந ரவை உரிமை மாற்ற மனுவை ஏற்காது. பங்குகள் பகுதி செலுத்தப்பட்டவையாக இருந்து, உரிமை மாற்றப்பெற விருப்பவர் இளவராகவோ (Minor), திடமான நிதி நிலையில்லாதவராகவோ இருப்பின் இயக்குநரவை உரிமைமாற்ற மனுவை ஏற்காது.

இயக்குநரவை உரிமை மாற்றத்தை ஏற்க மறுத்திருப்பின் அது பற்றிய அறிவிக்கை மனு கொடுத்த இரு மாதங்களுக்குள் இரு தரப்பாருக்கும் அனுப்பப்படும். இதனால் பாதிக்கப்பட்டவர் (உரிமை மாற்றுபவரோ மாற்றப் பெறுபவரோ) மைய அரசுக்கோ, நீதி மன்றத்துக்கோ மேன்முறையீடு செய்யலாம். இயக்குநரவை உரிமை மாற்றத்திற்கு ஒப்புதல் அளித்தால், உறுப்பினர் பதி வேட்டிலுள்ள உரிமை மாற்றுபவர் பெயரும் ஏனைய விவரங் களும் நீக்கப்பட்டு, உரிமை மாற்றப் பெறுபவரின் பெயரும் விவரங்களும் பதிவு செய்யப்படும். இவ்வாறு பதிவு செய்யப்பட்ட வுடன்தான் உரிமைமாற்றம் நிறைவு பெற்று, மாற்றப் பெற்றவர் சட்டப்படி அப் பங்குகளுக்கு உரிமையாளராகிறார்; நிறுமத்தின் உறுப்பினராகிறார்; அதன் பிறகு அறிவிக்கப்படும் பங்காதாயம்

பெறுவதற்கு உரியவராகிறுர்; அதன்பிறகு விடுக்கப்படும் பங் கழைப்புக்குரிய பணத்தைச் செலுத்தவும்பொறுப்பாகிறுர். உரிமை மாற்றம் பதிவு செய்யப்படுவதற்கு முன் அறிவிக்கப்பட்ட பங் காதாயத்தைப் பெறும் உரிமையும், விடுக்கப்பட்ட பங்கழைப்புப் பணத்தைச் செலுத்தும் பொறுப்பும் உரிமைமாற்றம் செய்பவ ருக்கே உண்டு. நிறுமம் பங்காதாயம் அறிவிக்கவிருக்கும் நிலை யிலோ பங்காதாயம் அறிவித்தும் இன்னும் செலுத்தப்பெரு திருக்கும் நிலையிலோ உரிமைமாற்றம் செய்யும் ஒப்பந்தம் உரு வாளுல் பங்குகளுக்குச் செலுத்த ஒப்புக் கொள்ளப்படும் விலை பங்காதாயம் இணைந்ததா (cum-dividend), பங்காதாயம் இணையாததா (ex-dividend) என அந்த ஒப்பந்தம் தெளிவு செய்யும்.

பங்குநர் தனக்குரிய பங்குகளில் ஒரு சிலவற்றை மட்டுமே உரிமைமாற்றம் செய்ய விழைந்தால் அவர் உரிமைமாற்றுப் படிவத்தையும் பங்குச் சான்றிதழையும் நிறும அலுவலகத்தில் ஒப்புவித்து, 'உரிய பங்குச் சான்றிதழ் நிறுமத்திடம் ஒப்புவிக்கப் பட்டிருக்கிறது' என்ற சான்றுரையை உரிமைமாற்றுப் படிவத்தில் எழுதப் பெற்று அதை உரிமைமாற்றப் பெறுபவரிடம் அனுப்பி வைப்பார்; மாற்றவிழையும் பங்குகள் நீங்கலாக ஏனைய பங்கு களுக்காக நிறுமம் தரும் 'இருப்புச் சீட்டைப்' (Balance Ticket) பெற்றுத் திரும்புவார்; இவற்றிற்குரிய பங்குச் சான்றிதழ் தயாரானவுடன் இருப்புச் சீட்டை ஒப்படைத்துவிட்டு அப் பங்குச் சான்றிதழைப் பெற்றுக் கொள்வார்.

பதிந்த கடனீட்டுப் பத்திரங்களை உரிமைமாற்றித் தருவதற் கும் ஏறத்தாழ இதே விதிகள் பொருந்தும்; இதே முறை கையாளப்படும்.

நன்னிலையிலுள்ள பெரும் நிறுமங்களின் பங்குகளும் கட னீட்டுப் பத்திரங்களும் நாள்தோறும் ஆயிரக்கணக்கில் விற்கப் படும் — வாங்கப்படும். எனவே, பங்குரிமை மாற்றுப் பதிவுப் பணி நிறுமங்களின் அன்றுடப் பணியில் பெரும்பகுதியாக இருக் கும். இதை விழிப்பாகவும் தவறில்லாமலும் செய்வது இன்றி யமையாதது. எனவே, மேலை நாடுகளில் நிறுமங்களின் சார்பில் இப் பணியைச் செய்துதர பல அமைப்புகள், குறிப்பாக வாணிக வங்கிகள் முன்வந்துள்ளன. இப் பணியைச் செய்துதர அவை விதிக்கும் கட்டணம் குறைவாகவே இருக்கும்.

வெற்று உரிமைமாற்றப் படிவம் (Blank Transfer) : பங்கு களை உரிமைமாற்றம் செய்ய எழுதப்படும் பங்குமாற்றுப் படிவம் உரிமைமாற்றப் பெறுபவரின் பெயர், கையொப்பம், உரிமை

மாற்றும் தேதி இவற்றைமட்டும் கொண்டிராமல் ஏனைய பகுதிகள் முறையாக நிரப்பப்பெற்றிருப்பின் அது 'வெற்று உரிமைமாற்றப் படிவம்' என அழைக்கப்படுகிறது. அது வரி — முத்திரை ஒட்டப் பெருமலும் இருக்கும். உரிமைமாற்றுபவர் இந்த மாற்றுப் படிவத்தோடு உரிய பங்குச் சான்றிதழையும் கொடுத்துப் பணமோ கடனே வாங்குவது வழக்கம். நிறுமத்தின் செயல்முறை விதிகள் மாற்றுப்படிவம் முறியாக (Deed) இருக்கவேண்டும் என வற்புறுத்தியிருந்தாலன்றி இது சட்டப்படி முறையானதும் செல்லத் தக்கதுமாகும். இந்த அடிப்படையில் பங்குகளை வாங்குபவர் அந் நிறுமத்தின் பதிவு பெற்ற உறுப்பினராக விரும்பாமல் அவற்றை உடனடியாக விற்கும் எண்ணத்திலும் முத்திரை வரிக்குப் பொறுப்பாகாமல் இருப்பதற்காகவும் இவ்வாறு பெறுவார். அவற்றை விற்கும்போது அவர் கையொப்பம் இட வேண்டுவ தில்லை. அவரிடமிருந்து வாங்குபவரின் நோக்கமும் இவ்வாறே இருந்தால் அவர் வாங்கிய நிலையிலேயே அவற்றை விற்றுவிடலாம். இவ்வாறு எச் சடங்கும் இல்லாமல் அம், மாற்றுப் படிவமும் அதனுடன் இணைந்த பங்குச் சான்றிதழும் பலர் கை மாறலாம்; நெடுங்காலம் புழக்கத்தில் இருக்கலாம். வாங்குபவர் எவராவது பங்குகளை மெய்யாகவே வைத்துக்கொள்ள எண்ணினுல், தனது பெயரையும் தேதியையும் குறித்துக் கையொப்பமிட்டு வரி— முத்திரை பதித்து அவற்றை நிறும அலுவலகத்தில் ஒப்படைக்க வேண்டும். இவ்வாறு வெற்று உரிமைமாற்றுப் படிவம் பல மாதங்கள் புழக்கத்திலிருந்து வரி ஏய்ப்புக்கும் கடும் ஊக வாணி கத்திற்கும் வழி செய்வதால் 1965ஆம் ஆண்டு நிறுமத் திருத்தச் சட்டம் சில கட்டுப்பாடுகளைப் புகுத்தி இப் படிவம் இரண்டு மாதங்களுக்குமேல் புழக்கத்தில் இருக்க முடியாதவாறு செய்து விட்டது.

பங்குநர் தமது பங்குகளைப் பிணையமாக வைத்து வங்கி யிலிருந்து கடன் வசதிபெற விழையும் நிலையிலும் இந்த வெற்று உரிமைமாற்றப் படிவமுறையைக் கையாளுவதுண்டு; வங்கிகளும் இப் படிவத்தையும் உரிய பங்குச் சான்றிதழையும் பெற்றுக் கொண்டு கடனளிப்பதுண்டு. கடனளி கடனைத் திருப்பிச் செலுத்தத் தவறினுல் வங்கி அவற்றை வேருெருவருக்கு விற்று விடலாம் அல்லது அப் படிவத்தை முற்றும் நிரப்பித் தானே பதிவுபெற்ற உறுப்பினராகிவிடலாம்.

கள்ளக் கையொப்பங் கொண்ட உரிமைமாற்றுப் படிவம் (Forged Transfer): உரிமை மாற்றுப்படியில் உரிமை மாற்றுபவரின் கையொப்பத்தைப்போல வேருெருவர் கள்ளத்தனமாகக் கையொப்பமிட்டிருப்பின் அது இவ்வாறு பெயர் பெறுகிறது.

அவர் அதையும் உரிய பங்குச் சான்றிதழையும் நிறும அலுவல கத்தில் ஒப்புவித்து அந்த உரிமை மாற்றத்தைப் பதிவு செய்யப் பெற்றுத் தன் பெயரில் புதிய பங்குச் சான்றிதழ் பெற்ருலும் அவர் அப் பங்குகளுக்கு உரியவராகார். பொய்யாவணம் புனேதல் எவ்வுரிமையும் தராது (Forgery conveys no title). பங்குச் சான் றிதழைக் களவுபோகவிட்ட உண்மை உரிமையர் தனக்கு ஏற்பட்ட இழப்பை நிறுமத்திலிருந்து மீட்கலாம்; தனது பெயரை முன் பிருந்தவாறு உறுப்பினர் பதிவேட்டில் திரும்ப எழுதுமாறு செய்ய லாம். இடையே தனக்கு செலுத்தப்படாமல் வேறெவருக்கேனும் பங்காதாயம் செலுத்தப்பட்டிருப்பின் அதையும் நிறுமத்திட மிருந்து பெறலாம்.

கள்ளக் கையொப்பமிட்டு உரிமைமாற்றம் பெற்று தனது பெயரில் பங்குச் சான்றிதழ் பெற்றவர் அப் பங்குகளே விற்றிருப் பின், அவற்றிலுள்ள குறையை அறியாது தக்க மதிப்பீந்து நல்லெண்ணத்தோடு வாங்கியவர்கூட பதிவு பெற்ற உறுப்பினராக ஆகவும் அப் பங்குகளுக்கு உரியவராக ஆகவும் இயலாது; அவருக்கு நிறுமத்திடம் இழப்பீடுபெறும் உரிமை மட்டுமே உண்டு. நிறுமம் பொய்யாவணம் புனேந்தவரைக் கண்டுபிடிக்க இயன்ருல் அவரிடமிருந்து தக்க இழப்பீட்டைப் பெறலாம்.

தாளுகவே நிகழும் பங்குரிமை மாற்றம் (Transmission of shares): பங்குகள் மீதான உரிமை மாற்றம் தாளுகவே சட்டத்தின் இயல்பான போக்கில் நிகழ்ந்தால் அதற்குத் 'தாளுகவே நிகழும் பங்குரிமை மாற்றம்' எனப்பெயர். பங்குநர் ஒருவர் இறந்துபடுங் கால் அவர் வைத்திருந்த பங்குகளின் உரிமை அதுவாகவே அவரது நிறைவேற்ருளர்களே (Executors) அடைகிறது; அவர் இயற்கை யெய்தாது நொடிப்புநிலே எய்தியிருந்தால் அவரது பங்குகளின் உரிமை அதுவாகவே அவருடைய சொத்தாட்சி அதிகாரியை (Official Assignee or Receiver) அடைகிறது; அவர் பித்துநிலே அடையுங்கால் அவரது பங்குகளின் உரிமை நீதிமன்றம் அமர்த்திய காப்பாளரை (Guardian) அடைகிறது. பங்குரிமை மாற்றம் (Transfer of shares) ஒருவர் வேண்டுமென்றே தனது பங்கு களே வேருெருவருக்கு உரிமைமாற்றம் செய்வதைக் குறிக்கிறது. தாளுகவே நிகழும் பங்குரிமை மாற்றம் சட்டத்தின் இயல்பான போக்கில் ஏற்படும் உரிமைமாற்றமாகும். இவ்வாறு உரிமை மாற்றம் பெறும் சொத்தாட்சி அதிகாரியோ நிறைவேற்ருளரோ தம்மைப் பதிவு பெற்ற உறுப்பினராகச் (பங்குநராகச்) செய்து கொள்ளாமல் அப் பங்குகளே வேருெருவருக்கு முறையான பங்கு மாற்றுப் படிவத்தின் (Instrument of transfer) மூலம் உரிமை மாற்றித் தரலாம்.

பங்காதாயம் (Dividend)

நிறுமத்தைப் பொறுத்தவரை, பங்காதாயம் என்பது அதன் பகிர்தகு இலாபத்தை (divisible profit) உறுப்பினர் களிடையே அவர்கள் வாங்கி வைத்துள்ள பங்குகளின் அல்லது அவற்றிற்குச் செலுத்திய தொகையின் விகிதத்தில் பகிர்ந்தளிக் கப்படும் ஆதாயத்தைக் குறிக்கும். பங்காதாயம் அறிவிக்கவும் செலுத்தவும் நிறுமங்களுக்கு உள்ளார்ந்த (inherent) உரிமை உண்டு. இந்த உரிமையை அவற்றிற்கு அவற்றின் அமைப்பு முறையேடுகளோ செயல்முறை விதிகளோ வெளிப்படையாக வழங்க வேண்டுவதில்லை. இருப்பினும், பங்காதாயம் அறிவிக்கும் முறையையும் செலுத்தும் விதத்தையும் அவற்றின் செயல்முறை விதிகள் வகுக்கலாம்.

நிறுமச் சட்டத்தின் 217ஆம் பிரிவு இயக்குநர்களை அவர்கள் பங்குநர்களுக்குத் தரும் அவர்களது ஆண்டறிக்கையில் பங்கா தாயம் பற்றிய அவர்தம் பரிந்துரைகளைத் தருமாறு வேண்டு கிறது. நிறுமம் தனது ஆண்டுப் பொதுநிலைப் பொதுக்கூட்டத்தில் தனது இயக்குநர்கள் பரிந்துரைத்துள்ள வீதம் அல்லது தொகைக்கு அதிகமான பங்காதாய வீதத்தை அல்லது தொகையை அறிவிக்க இயலாது. எல்லாப் பங்குநர்களும் ஒன்று சேர்ந்தால்கூட இயக்கு நரவை பரிந்துரைத்துள்ள பங்காதாய வீதத்தை அதிகப்படுத்து மாறு இயக்குநரவையைக் கட்டாயப்படுத்த முடியாது. அது போலவே இயக்குநரவை பங்காதாயம் வழங்கலாம் எனப் பரிந் துரைக்காத நிலையில் பங்காதாயம் அறிவிக்குமாறு நிறுமப் பொதுக்கூட்டம் இயக்குநர்களைக் கட்டாயப்படுத்தவியலாது. அதாவது பங்காதாய வீதத்தைப் பொறுத்தவரை இயக்குநரவை யின் முடிவே முடிந்த முடிவாகும். வேண்டுமானால் இயக்குநரவை பரிந்துரைத்த பங்காதாய வீதத்தை நிறுமம் தனது ஆண்டுப் பொதுநிலைப் பொதுக்கூட்டத்தில் குறைத்து அறிவிக்கலாம்.

நிறுமச் சட்டமும் நிறுமங்களின் செயல்முறை விதிகளும் பங்காதாயம் பற்றிச் சில பொதுவான விதிகளைத் தாங்கியிருக் கின்றன; தாங்கியிருக்கும். இது பற்றிய சட்டமுறை விதிகளாவன:

(i) நடப்பு ஆண்டுக்குரிய தேய்மானத்திற்கும் கடந்த ஆண்டுகளில் நிலுவையாகவுள்ள தேய்மானத்திற்கும் ஒதுக்கம் செய்தபின் எஞ்சியுள்ள இலாபத்தைக் கொண்டுதான் நிறுமங்கள் பங்காதாயம் அறிவிக்க வேண்டும். பொதுநலங்கருதி மைய அரசு இந் நிபந்தனை யைத் தளர்த்தலாம்.

(ii) நிறுமங்கள் தாம் சேர்த்து வைத்துள்ள இலாபத்தி லிருந்தோ இதற்கென மைய அரசு அல்லது மாநில அரசுகள் அளித்துள்ள பணத்திலிருந்தோ பங்காதாயம் செலுத்தலாம்.

(iii) பொதுநிலைப் பொதுக்கூட்டத்தில்தான் நிறுமங்கள் பங்காதாயம் அறிவிக்க வேண்டும்; தனிநிலைப் பொதுக் கூட்டத்தில் (Extraordinary general meeting) ஒரு பொழுதும் அறிவிக்கக்கூடாது. அறிவிக்கப்படும் பங் காதாயம் இயக்குநர்கள் பரிந்துரைத்த தொகையை மீறக்கூடாது.

(iv) பங்காதாயம் ரொக்கமாக மட்டுமே செலுத்தப்பட வேண்டும். இருப்பினும் நிறுமம் தனது நடப்பு இலா பம் அல்லது தான் சேர்த்து வைத்துள்ள இலாபத்தை முதல்படுத்த முடிவுசெய்து அதைச் செயற்படுத்தினால் பங்காதாயத்தை மேலூதியப் பங்குகளாக வழங்கலாம்.

(v) பதிவுபெற்ற பங்குநர்களுக்கோ அவர்தம் உத்தரவு பெற்றவர்களுக்கோதான் நிறுமம் பங்காதாயம் செலுத்த வேண்டும். இருப்பினும் பங்குரிமையாவணத் தைப் பொறுத்தவரை அவற்றைத் தழுவிய நறுக்குச் சீட்டுகளைக் கொணர்வோருக்குப் பங்காதாயம் செலுத்த லாம்.

(vi) பங்காதாயம் அறிவிக்கப்பட்டவுடன் நிறுமம் செலுத்தத் தக்க கடனாக மாறுகிறது. பங்குநர் வழக்குத் தொடுத்து அதைப் பெறலாம். அறிவித்த 42 நாள் களுக்குள் நிறுமம் அதைச் செலுத்த வேண்டும்.

(vii) பொதுவாக முதலிலிருந்து பங்காதாயம் செலுத்தக் கூடாது.

(viii) பங்காதாயத்துக்கு வட்டி செலுத்தக்கூடாது. பங்க ழைப்புக்கு முன் செலுத்தப்பட்ட முன்பணத்துக்குப் பங்காதாயம் செலுத்தக்கூடாது.

(ix) இடைக்காலப் பங்காதாயத்தை இயக்குநர்களே அறி விக்கலாம்; செலுத்தலாம்.

நிறுமம் கலைக்கப்படும்பொழுது அது சேர்த்து வைத்த இலாபத்தைப் பகிர்ந்து தருதல் பங்காதாயமாகக் கருதப்படக் கூடாது. நிறுமத்தின் அமைப்பு முறையேடு இயக்குநரவைக்கு அதிகாரம் தந்திருந்தாலும், நிறுமத்தின் ஆண்டுப் பொதுநிலைப்

பொதுக்கூட்டத்திலுள்ள பங்குநர்கள் அனைவரும் ஒருமனதாக இயக்குநரவைக்கு அனுமதி அளித்தாலும் நிறுமச் சட்டத்தின் 208ஆம் பிரிவு விதிவிலக்காக மொழிந்துள்ள சூழ்நிலையிலன்றி இயக்குநர்கள் முதலிலிருந்து பங்காதாயம் செலுத்தக்கூடாது. அவ்வாறு செலுத்தினல் இயக்குநர்கள் நிறுமத்திற்கு அதனல் ஏற்படும் இழப்பை ஈடுசெய்யப் பொறுப்பாவர்.

இடைக்காலப் பங்காதாயம் (Interim dividend)

தொடர்ந்த இரு ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டங்களுக்கு இடையே யுள்ள காலத்தில் செலுத்தப்பெறும் பங்காதாயம் இடைக்காலப் பங்காதாயம் எனப்படுகிறது. இடைக்காலப் பங்காதாயம் செலுத்த செயல்முறை விதிகள் நிறுமத்திற்கு அதிகாரம் அளித் திருக்க வேண்டும். பெரும்பாலும் இப் பங்காதாயம் அறிவிக்கும் உரிமை இயக்குநரவைக்குத் தரப்பட்டிருக்கும். நிறுமங்கள் முதல் ஆறுமாத காலத்தில் நிரம்ப இலாபம் ஈட்டியிருந்து அடுத்த ஆறுமாத காலத்திலும் அதுபோலவே இலாபம் ஈட்டும் வாய்ப்பு உறுதியாக இருக்கிறது என இயக்குநர்கள் நம்பினல், ஆண்டின் முற்பகுதியில் ஈட்டிய இலாபத்தை எவ்வளவு குறைத்து மதிப்பிட முடியுமோ அந்த அடிப்படையில் கணக்கிட்டு இடைக்காலப் பங்காதாயத்தை அறிவித்துச் செலுத்துவது வழக்கம். இதற்காக அவர்கள் நிறுமத்தின் கணக்குகளை இருப்புக்கட்டி அந்த ஆறுமாத காலத்திற்குரிய வாணிக, இலாப நட்டக் கணக்கைத் தயாரிக்க வேண்டும் என்பதில்லை. தக்கவாறும் விழிப்பாகவும் மதிப்பிட்டு இடைக்காலப் பங்காதாய வீதம் அல்லது தொகையை அறிவித் துச் செலுத்தலாம். இருப்பினும் அவர்களது தீய பேறு காரண மாக அந்த ஆண்டின் பிற்பகுதியில் எதிர்பார்க்கப்பட்ட செழிப் பான சூழ்நிலைகளுக்குமாருக வளமற்ற சூழ்நிலை வந்துற்று ஆண்டு இறுதியில் நிகர நட்டத்தைத் தோற்றுவித்தால் அவர்கள் செலுத் திய இடைக்காலப் பங்காதாயம் முதலிலிருந்து செலுத்தியதாகக் கருதப்பட்டு அவர்களிடமிருந்து (இயக்குநர்களிடமிருந்து) மீட் கப்படும்; ஆயினும் அந் நிறுமம் முன்னரே பங்காதாயச் சமன் பாட்டு நிதியைப் போதுமான அளவு உருவாக்கியிருந்தால் இயக்கு நர்கள் தம் கையிலிருந்து பணம் செலுத்த வேண்டிய பொறுப்பு எழாது.

இடைக்காலப் பங்காதாயம் அறிவிக்கப்பட்டதும் நிறுமம் செலுத்த வேண்டிய கடனுக மாருது. இயக்குநர்கள் இதைச் செலுத்துவதாக அறிவித்த பின்னர் தமது அறிவிப்பை இரத்து செய்ய வேண்டிய சூழ்நிலை ஏற்பட்டால் அதை இரத்து செய் வதற்குத் தடையேதுமில்லை.

நிறுமக் கூட்டங்களும் தீர்மானங்களும் (Company Meetings and Resolutions)

நிறுமத்தின் பொது மேலாண்மை இயக்குநரவையிடமும் அன்றுட நிருவாகம் மேலாண்மை இயக்குநர் அல்லது பொது மேலாண்மையரிடமும் ஒப்படைக்கப்பட்டிருந்தாலும் இயக்குநரவையின் அதிகார வரம்புக்கு உட்படாமலும் நிறுமத்தின் அதிகாரத்திற்கு உட்பட்டும் உள்ள காரியங்களைப் பற்றி முடிவெடுக்கப் பல்வகையான கூட்டங்களைக் கூட்டும் தேவையும் தீர்மானங்கள் இயற்ற வேண்டிய தேவையும் எழுவது இயல்பு. நிறுமக் கூட்டங்களை இவ்வாறு பாகுபாடு செய்யலாம் :

நிறுமக் கூட்டங்கள்

- பங்குநர் கூட்டங்கள்
  - பொதுக் கூட்டங்கள்
    - சட்டமுறைக் கூட்டம்
    - பொதுநிலைப் பொதுக் கூட்டம்
    - தனிநிலைப் பொதுக் கூட்டம்
  - இனவகைக் கூட்டங்கள்
- இயக்குநர் கூட்டங்கள்
  - இயக்குநரவைக் கூட்டங்கள்
  - இயக்குநர் குழுக் கூட்டங்கள்
- கடனாளர் கூட்டங்கள்
  - கடனீட்டுப் பத்திரக்காரர்கள் கூட்டங்கள்

சட்டமுறைக் கூட்டம் (Statutory Meeting) : பங்கு வரையறுக்கும் பொதுநிறுமங்கள் தொழில் துவக்கச் சான்றிதழ் பெற்ற ஒரு மாதத்திற்குப் பிறகும் ஆறு மாதங்களுக்கு மேற்படாமலும் பங்குநர் பொதுக்கூட்டத்தைக் கூட்டவேண்டும். இதுவே அவற்றின் முதலாவது பங்குநர் பொதுக்கூட்டமாகும். இதற்குச் சட்டமுறைக் கூட்டம் எனப் பெயர். இதன் நோக்கம் தமது கூட்டுருவாக்கம் பற்றியும், பங்குகள் ஒதுக்கீடு பற்றியும் அவை செய்துள்ள ஒப்பந்தங்கள் பற்றியும் பங்குநர்களுக்குத் தெரிவிக்கவும் இச் செய்திகளை விவரமாகக் கூறும் சட்டமுறை அறிக்கையை முன்னிலைப்படுத்தி அதுபற்றி விவாதிக்கவும் பங்குநர்களுக்கு வாய்ப்பு அளிப்பதுவேயாம். இக் கூட்டம் நடைபெறவிருக்கும் தேதிக்குக் குறைந்தது 21 நாள்களுக்கு முன்னதாகச் சட்டமுறை அறிக்கையைப் பங்குநர்கள் அனைவருக்கும் அனுப்பி வைப்பதும் சான்றளிக்கப்பட்ட அதன் படி ஒன்றைப் பதிவாளருக்கு அனுப்புவதும் இயக்குநர்கள் கடமையாகும். நிறுமத்தின் வாழ்நாளிலேயே ஒரே ஒரு முறைதான் இக் கூட்டம் நடைபெறுவது இதன் சிறப்பாகும். சட்டமுறை அறிக்கையில் குறைந்தது இரு இயக்குநர்களும் நிறுமத் தணிக்கையரும் கையொப்பமிட்டிருக்க வேண்டும். சட்டமுறைக் கூட்டத்தை முறைப்படி கூட்டத் தவறினாலோ சட்டமுறை அறிக்கையைப் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்யத் தவறினாலோ நிறுமங்களின் ஒவ்வொரு அலுவலரும் தண்டம் செலுத்த வேண்டுவதோடு அந் நிறுமங்கள் கட்டாயமாகக் கலைக்கப் படும் நிலைக்கு இலக்காகும். தனி நிறுமங்களோ, பொறுப்பு வரையறா நிறுமங்களோ, பங்குகள் வெளியிடாத பொறுப்புறுதி வரையறுக்கும் பொது நிறுமங்களோ இக் கூட்டம் கூட்ட வேண்டுவதில்லை.

ஆண்டுப் பொதுநிலைப் பொதுக்கூட்டம் (Annual general meeting) : ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டமும் பங்குநர்கள் கூட்டமே. இதற்கு முன்னுரிமைப் பங்குநர்களும் நேர்மைப் பங்குநர்களும் வருகை தருவர். வாக்களிக்கும் உரிமை பொதுவாக நேர்மைப் பங்குநர்களுக்கே உண்டு. நிறுமம் கூட்டுருவாக்கம் செய்யப்பட்டதிலிருந்து 18மாதங்களுக்குள் முதலாம் ஆண்டுப் பொதுநிலைப் பொது கூட்டம் கூட்டப்பட வேண்டும். அடுத்த பொதுநிலைப் பொதுக் கூட்டங்கள் நிதியாண்டு முடிந்த ஆறு மாதங்களுக்குள்ளும் அடுத்தடுத்த இரு பொதுநிலைப் பொதுக்கூட்டங்களுக்கிடையேயுள்ள கால இடைவெளி 15 மாதங்களுக்கு மிகாமல் இருக்கும்வண்ணமும் கூட்டப்பட வேண்டும். இக் கூட்டங்கள் பற்றிய எழுத்து மூலமான அறிவிக்கை பங்குநர்கள் அனைவருக்கும் அனுப்பும் நாள், கூட்டம் நடக்கும் நாள் நீங்கலாக 21 நாள்கள் இடைவெளி

இருக்குமாறு அனுப்பப்பட வேண்டும். அறிவிக்கையுடன் தணிக்கை செய்யப்பட்ட இலாப நட்டக் கணக்கு, இருப்பு நிலைக் குறிப்பு, தணிக்கையர் அறிக்கை, இயக்குநர் அறிக்கை ஆகிய அனைத்தும் அனுப்ப வேண்டும். இக் கூட்டம் பணிநாளில் பணி நேரங்களில் நிறுமத்தின் பதிவு அலுவலகத்திலோ பதிவு அலுவலகமுள்ள மாநகர், நகர், ஊரில் ஏதாவது ஓர் இடத்திலோ நடைபெற வேண்டும். ஒவ்வோராண்டும் இக் கூட்டத்தில் கணக்குகளும், இயக்குநர் அறிக்கையும், தணிக்கை அறிக்கையும் ஆய்வுக்குப் பின் ஏற்றுக் கொள்ளப்படும்; பங்காதாயம் அறிவிக்கப்படும்; ஒய்வு பெறும் இயக்குநர்களின் இடத்திற்குத் தேர்தல் நடத்தப் பட்டு இயக்குநர் தேர்ந்தெடுக்கப்படுவர் – ஒய்வு பெறுவோரும் போட்டியிட்டு தேர்ந்தெடுக்கப்படத் தகுதியுடையவர்கள்; தணிக்கையர் நியமிக்கப்படுவர்; அவர்தம் ஊதியம் நிருணயிக்கப் படும். இவை வழக்கமாகச் செய்யப்படும் நிகழ்ச்சிகளாகும்.

இவையன்றிச் செய்யப்படும் ஏனைய நிகழ்ச்சிகள் அனைத்தும் சிறப்பு நிகழ்ச்சிகளாம்; இவை பற்றிப் பங்குநர்கள் அனைவருக்கும் தக்க அறிவிக்கை தருதல் இன்றியமையாதது. தக்க காலத்தில் இக் கூட்டம் நடத்தத் தவறினால் நிறும உறுப்பினர் ஒருவர் அனுப்பும் மனுவின்பேரில் மைய அரசு இக் கூட்டம் கூட்டும் அல்லது கூட்டுமாறு ஆணை பிறப்பிக்கும். ஆணை பிறப்பிக்கப்பட்டும் கூட்டம் நடத்தப்படவில்லையாயின் நிறுமமும் அத் தவற்றுக்குக் காரணமான ஒவ்வோர் அலுவலரும் பெருந் தண்டம் செலுத்தப் பொறுப்பாவர்.

தனிநிலைப் பொதுக்கூட்டம் (Extraordinary general meeting) : சட்டமுறைக் கூட்டம், ஆண்டுப் பொதுநிலைப் பொதுக்கூட்டங் கள் நீங்கலாக ஏனைய பொதுக்கூட்டங்கள் அனைத்தும் தனிநிலைப் பொதுக்கூட்டங்களாம். அமைப்புமுறையேட்டைத் திருத்தி யமைப்பது, முதலைக் குறைப்பது போன்ற சிறப்பும் அவசரமும் வாய்ந்த நிகழ்ச்சிகளையும் அடுத்த ஆண்டுப் பொதுநிலைப் பொதுக் கூட்டம்வரை தள்ளிவைக்கவியலாத நிகழ்ச்சிகளையும் ஆய்ந்து முடிவெடுக்க இக் கூட்டங்கள் கூட்டப்படுகின்றன. கூட்டம் நடக்கவிருக்கும் தேதிக்கு 21 நாள்களுக்கு முன்னதாகவே அதில் கலந்துகொள்ளுவதற்குரிய பங்குநர்கள் அனைவருக்கும், அக் கூட் டத்தில் ஆய்வு செய்யவிருக்கிற சிறப்பு நிகழ்ச்சிகளின் விவரங் களைத் தாங்கிய அறிவிக்கை அனுப்ப வேண்டும்.

நிறுமத்தின் செலுத்திய முதலில் 10 சதவிகிதம் அல்லது அந் நிறுமம் பங்குமுதல் கொண்டிரா நிலையில் அதன் மொத்த வாக்

குரிமையில் 10 சதவிகிதம் வைத்திருக்கும் உறுப்பினர்கள் தந்த எழுத்து மூலமான கோரிக்கைபேரில் இயக்குநரவை தனிநிலைப் பொதுக்கூட்டம் கூட்டலாம். இக் கோரிக்கையில் அக் கூட்டம் ஆய்வு செய்ய வேண்டிய நிகழ்ச்சிகளைப் பற்றிய குறிப்பிருக்கும். இக் கோரிக்கையைப் பெற்ற 21 நாள்களில், தனிநிலைப் பொதுக் கூட்டம் கூட்ட இயக்குநரவை ஏற்பாடு செய்ய வேண்டும். எந் நிலையிலும் இக் கோரிக்கை பெற்ற 45 நாள்களுக்குள் அக் கூட்டம் நடைபெறுவதற்குத் தக்க ஏற்பாடு செய்வது இயக்குநர் களின் பொறுப்பாகும். குறிப்பிட்ட காலவரம்புக்குள் கூட்டம் நடத்த இயக்குநரவை தக்க ஏற்பாடு செய்யத் தவறுங்கால் கோரிக்கை விடுத்தவர்களே அல்லது அவர்களில் பெரும்பான்மை யினரே கோரிக்கை தந்த தேதியிலிருந்து 3 மாதங்களுக்குள் அக் கூட்டம் கூட்ட ஏற்பாடு செய்யலாம். இக் கூட்டம் கூட்டு வதற்கு அவர்களுக்கு ஏற்பட்ட நியாயமான செலவுகளை நிறுமம் அவர்களுக்குத் தந்து, தான் தந்த தொகையை இக் கூட்டம் கூட்டுவதற்குத் தவறிய இயக்குநர்களிடமிருந்து மீட்கலாம்.

இனவகைக் கூட்டங்கள் (Class meetings) : ஒரு நிறுமம் வெவ்வேறு வகைப் பங்குகளை வெளியிட்டு முதல் திரட்டியிருக்கும் போழ்து, அவ்வப் பங்குகளைத் தழுவிய உரிமைகள், சிறப்பதி காரங்களை மாற்றியமைக்க வேண்டும்பொழுது அப் பங்குநர்களின் பெரும்பான்மையானவர்களின் இசைவைப் பெறுவது இன்றியமை யாததாகிறது. அதுபோன்றே ஒருவகைப் பங்குகளை வேறுவகைப் பங்குகளாக மாற்றுவதற்கும் அப் பங்குநர்களில் பெரும்பான்மை யானவர்களின் இசைவு தேவைப்படுகிறது. அச் சூழ்நிலைகளில் அந்தந்த வகைப் பங்குநர்களை மட்டும் கொண்ட கூட்டம் கூட்டித் தேவையான அளவு ஆதரவோடு தீர்மானம் இயற்ற வேண்டிய தாக உள்ளது. இவ்வாறு வெவ்வேறு வகைப் பங்குநர்களின் தனித்தனிக் கூட்டங்கள் 'இனவகைக் கூட்டங்கள்' எனப்படு கின்றன. எடுத்துக்காட்டாக, ஏற்கெனவே வெளியிட்ட முன்னுரி மைப் பங்குகளின் பங்காதாய வீதத்தைக் குறைக்க வேண்டு மாயின், முன்னுரிமைப் பங்குமுதலில் 75 சதவிகிதம் அளவுக்குப் பங்குகளை வைத்திருப்பவர்களின் இசைவு தேவைப்படுகிறது; அந் நிலையில் நிறுமம் முன்னுரிமைப் பங்குநர் கூட்டம் கூட்டி நிலை மையை எடுத்துரைத்து அவர்தம் பங்காதாய வீதத்தைக் குறைக்க வேண்டும். இன்றியமையாச் சூழ்நிலைகளை விளக்கி அவர்தம் இசைவைப் பெறுவதுண்டு. நிறுமம் ஒருவகைப் பங்குநர் கூட்டம் கூட்டும்பொழுது ஏனைய வகைப் பங்குநர் அக் கூட்டத்தில் கலந்து கொள்ளக் கூடாது. எனவே, இத்தகைய கூட்டங்கள் அடிக்கடி நிகழா. இங்கும் எடுக்கப்படும் முடிவுகள் உரிய ஆதரவோடு

முறையாக இயற்றப்பெறும் தீர்மானங்களாக உருவெடுக்க வேண்டும்.

இயக்குநரவைக் கூட்டங்கள் (Meetings of the Board of Directors): பல காரணங்களை முன்னிட்டு நிறுமங்களின் உரிமைய ராகிய பங்குநர்கள் அவற்றின் மேலாண்மையில் போதுமான அளவு ஈடுபாடுகாட்ட முடியாது என்பது ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட உண்மை. எனவே, அவர்களின் பேராளர்கள் (Representatives) என்ற தகைமையில் இயக்குநர்களிடம் அப் பெரும் பொறுப்பு ஒப்படைக் கப்படுகிறது. நிறுமத்தின் அதிகாரங்களும் கடமைகளும் இரு வகைப்படும் : (i) அது தனது பங்குநர் பொதுக்கூட்டத்தில் செய்ய வேண்டிய பணிகளும் செலுத்த வேண்டிய அதிகாரங்களும்; (ii) ஏனைய அதிகாரங்களும் பணிகளும். இந்த இரண்டாம் வகையைச் சேர்ந்த அதிகாரங்களையும் பணிகளையும் இயக்குநர்கள் தமது இயக்குநரவைக் கூட்டங்களில் தக்க தீர்மானங்கள் இயற்றிச் செயற்படுத்தலாம். பொதுவாக நிறுமங்களின் அமைப்பு முறை யேடுகளும் செயல்முறை விதிகளும் இயக்குநரவையின் செயல் வரம்புக்குட்பட்ட அதிகாரங்களையும் பணிகளையும் திட்டவட்ட மாகத் தெளிவுபடுத்துவது வழக்கம். பங்குகளையும் கடனீட்டுப் பத்திரங்களையும் வெளியிடல், அவற்றை ஒதுக்கீடு செய்தல், அவற்றுக்குரிய 'பங்கழைப்பு' (Calls) விடுத்தல், அவற்றை உரிமை மாற்றம் செய்வதற்கு ஒப்புதல் அளித்தல், நிறும அலு வலர்களையும் பணியாளர்களையும் நியமித்தல் – அவர்களுக்குப் பதவி உயர்வு தருதல் – அவர்களைப் பதவியில் இருந்து விலக்கல், நிறுமத்தின் பல துறைகளைப் பற்றிய கொள்கைகளையும், பொது மேலாண்மைக் கொள்கைகளையும் வகுத்தல், பங்காதாயம் பற்றி பரிந்துரைத்தல், இலாபத்தை வெவ்வேறு காப்பு நிதிகளுக்கு ஒதுக்குதல் போன்ற பற்பல பொறுப்புகளும் அவற்றுக்குரிய அதி காரங்களும் இயக்குநரவையிடம் ஒப்படைக்கப்படுவது வழக்கம்.

இயக்குநரவைக் கூட்டம் மூன்று மாதங்களுக்கு ஒரு முறை யாவது நடக்க வேண்டும்; ஒவ்வோராண்டும் குறைந்தது நான்கு இயக்குநரவைக் கூட்டங்களாவது நடக்க வேண்டும் என நிறுமச் சட்டம் (பிரிவு 285) இயம்புகிறது. ஆனால், நடைமுறையில் மாதத்திற்கு ஒரு கூட்டமோ இரு கூட்டங்களோ நடைபெறுவது வழக்கம். இக் கூட்டம் பற்றிய அறிவிக்கையையும் அதில் ஆய்வு செய்ய வேண்டிய செய்திகள் பற்றிய குறிப்பையும் நியாயமான காலத்திற்கு முன்னதாக ஒவ்வோர் இயக்குநருக்கும் அனுப்ப வேண்டும். நிறுமத்தின் செயல்முறை விதிகளோ இயக்குநரவையோ

அதுபற்றி மாருக ஏதும் முடிவுசெய்யா நிலையில் இக் கூட்டங்களுக்கு இரு இயக்குநர்களுக்குக் குறைவாக இல்லாமல் மொத்த இயக்குநர்களில் மூன்றில் ஒரு பகுதியினராவது வருகை தர வேண்டும். செயல்முறை விதிகள் இயக்குநரவைத் தலைவரைப் பெயர் சொல்லிக் குறிப்பிடா நிலையில் இயக்குநர்கள் அவைத் தலைவரைத் தேர்ந்தெடுத்து அவர் எவ்வளவு காலம் அப் பதவி வகிக்கலாம் எனத் தீர்மானிப்பர். இயக்குநரவைத் தலைவர் நிறுமப் பொதுக்கூட்டங்களுக்கும் தலைமை தாங்குவது மரபு. ஒவ்வோர் இயக்குநருக்கும் ஒரு வாக்கு அளிக்கும் உரிமையுண்டு. தலைவருக்கு அறுதிவாக்கு (Casting Vote) என்ற இரண்டாவது வாக்கு அளிக்கும் உரிமையும் உண்டு. இயக்குநரவையின் ஒருமன தான இசைவு தேவைப்படும் காரியங்களைத் தவிர ஏனைய தீர் மானங்கள் பொதுநிலைப் பெரும்பான்மை (simple majority 50%+ ஒரு வாக்கு) வாக்காதரவோடு நிறைவேற்றப்படுகின்றன. திட்ட அறிவிப்புக்கு ஒப்பிசைவு தருவது, ஏற்கெனவே வேருெரு நிறுமத் தில் மேலாண்மையராகவோ மேலாண்மை இயக்குநராகவோ இருப்பவரை இந் நிறுமத்திற்கு மேலாண்மையராகவோ மேலாண்மை இயக்குநராகவோ அமர்த்துவது போன்ற சில தீர்மானங்களை நிறைவேற்றுவதற்கு இயக்குநரவையின் ஒரு மனதான இசைவு தேவை.

இயக்குநரவைக் கூட்டங்களில் மட்டுமே தக்க தீர்மானங்கள் நிறைவேற்றுவதன்மூலம் செய்யப்பட வேண்டிய காரியங்கள் சில பல உள. இவற்றை நிறுமச் சட்டமே தெளிவாக்குகிறது. பங் கழைப்பு விடுத்தல், கடனீட்டுப் பத்திரங்கள்மூலமோ இதர வழி களிலோ கடன்பெறல், நிறுமப் பணத்தை முதலீடு செய்தல், கடன் தருதல் போன்றவற்றை இதற்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம். இத்தகைய காரியங்கள் நீங்கலாக ஏனையவற்றை இயக்குநரவையின் ஒப்புதல் அல்லது முடிவை விரைவாகப் பெறு வதற்காக சுற்றனுப்புகைத் தீர்மானமாக (Resolution by circulation) நிறைவேற்றப் பெறலாம். இயக்குநரவையின் ஒப்பு தல் மட்டுமன்றி நிறுமப் பொதுக்கூட்டத்தில் பங்குநர்களின் ஒப்புதலையும் பெற்றுச் செய்ய வேண்டிய காரியங்கள் சில உண்டு; அவற்றையும் நிறுமச் சட்டம் தெளிவாக்குகிறது.

இயக்குநர் குழுக் கூட்டங்கள் (Meetings of the Committees of Directors) : இயக்குநர்கள் தமது அதிகாரங்கள் சிலவற்றைத் தம்ம வரைக்கொண்டு நிலையாகவோ தேவைக்கேற்பவோ அமைக்கும் குழுக்களிடம் ஒப்படைப்பது வழக்கம். ஆனல், இதற்குச் செயல்

முறை விதிகள் அனுமதி அளித்திருக்க வேண்டும். இக் குழுக்களுக்கு இயக்குநர் குழுக்கள் எனப் பெயர். இக் குழுக்களை அமைக்கும் போழ்து அவற்றின் உரிமைகள், அதிகாரங்கள், அவற்றிடம் ஒப்படைக்கப்பட்டுள்ள பொறுப்பு, அவற்றின் செயல்வரம்பு, இன்னபிற விவரங்களைத் திட்டவட்டமாகத் தெளிவுபடுத்துவது இன்றியமையாதது. பங்கு (கடனீட்டுப் பத்திரம்) மாற்றும் குழு, நிதிக் குழு போன்றவை நிலையான குழுக்களுக்கு எடுத்துக்காட்டாகும். சிலபோழ்து சில குறிப்பிட்ட செய்திகளை இயக்குநர்கள் அனைவரும் விரிவாக ஆய்ந்துபார்க்க நேரமோ வசதியோ இல்லாத நிலையில், தேவையான சிறப்புத் தகுதிகள் பெற்றுள்ள இயக்குநர் சிலரை ஒரு குழுவாக அமைத்து அச் செய்தி (அல்லது செய்திகள்) குறித்து விரிவாக ஆய்ந்து பார்த்து அறிக்கை தருமாறு கேட்கப் படுவதுண்டு; இக் குழு தரும் அறிக்கையை இயக்குநரவை பிறகு விவாதித்துச் சீர்தூக்கிய முடிவு எடுப்பதற்கு இந்த முறை வசதி செய்கிறது. இத்தகைய குழுக்கள் தேவையெழும்போது தற்காலிகமாக அமைக்கப்படுபவையாகும். இயக்குநரவைக்குப் பொருந்தும் விதிகளே இக் குழுக் கூட்டங்களுக்கும் பொருந்தும்.

கடனாளர் கூட்டங்கள் (Creditors' meetings) : நிறுமம் தனது கடனாளர்களுக்குக் கொடுக்க வேண்டிய கடன்களுக்குப் பகரமாக அவர்களுக்குக் கடனீட்டுப் பத்திரங்களையோ பங்குகளையோ வழங்கி அக் கடன்களைத் தீர்க்க விழையும்பொழுது அவர்கள் அனைவரது அல்லது பெரும்பான்மையரின் ஒத்திசைவைப் பெற வேண்டும். அதற்கு அந் நிறுமமோ கடனாளர்களில் எவரேனுமோ அந் நிறுமக் கலைப்பதிகாரியோ நீதிமன்றத்திற்கு மனுச் செய்ய லாம். நீதிமன்றம் தக்க அறிவிக்கை விடுத்து அக் கடனாளர்களின் கூட்டம் கூட்டி அந்த ஒத்திசைவு (compromise) ஏற்பாட்டுக்கு அவர்கள் உடன்படுகிறார்களா என அறியுமாறு ஆணையிடும். நீதிமன்றத்தின் ஆணைப்கேற்ப அந் நிறுமம் அக் கடனாளர்களின் கூட்டம் கூட்டவேண்டும். இவ்வகைக் கூட்டங்கள் 'கடனாளர்கள் கூட்டங்கள்' எனப்படும். அக் கடனாளர்களுக்கு உரிய தொகையில் 75 சதவிகிதத்தொகைக்கு உரிய கடனாளர்கள் அக் கூட்டத்தில் அந்த ஏற்பாட்டுக்கு உடன்பட்டு நீதிமன்றமும் அதற்கு ஒப் பளிப்பு (Sanction) தந்தால் அந்த ஏற்பாடு அக் கடனாளர்கள் அனைவரையும் கட்டுப்படுத்தும்.

கடனீட்டுப் பத்திரக்காரர்கள் கூட்டம் (Debenture holders' Meeting) : நிறுமம் தான் வழங்கிய கடனீட்டுப் பத்திரங்களின் மீது செலுத்திவரும் வட்டி வீதத்தைக் குறைக்கவோ அக் கடனீட்டுப்

பத்திரங்களுக்குப் பகரமாகப் பங்குகளை அளிக்கவோ விழைந்தால் அதற்கு அக் கடனீட்டுப் பத்திரக்காரர்களின் ஒத்திசைவைப் பெற வேண்டும். கடனுளர்களின் ஒத்திசைவைப் பெறுவதற்கு எந்த வழி கடைப்பிடிக்க வேண்டும் என நாம் மேலே கூறியுள்ளோமோ அதே வழியைப் பின்பற்ற வேண்டும். இத்தகைய சூழ்நிலைகளில் கடனீட்டுப் பத்திரக்காரர்களின் கூட்டங்களைக் கூட்ட வேண்டும் தேவையேற்படலாம். கடனீட்டுப் பத்திரங்களைத் தழுவியுள்ள நிபந்தனைகளில் செய்ய விழையும் மாற்றங்களுக்கு அந் நிறுமம் வெளியிட்டுள்ள மொத்த கடனீட்டுப் பத்திரங்களில் 75 சதவிகித மதிப்புள்ள பத்திரங்களை வைத்திருப்போர் உடன்பட்டு நீதிமன்றமும் ஒப்பளிப்பு தந்தால் அந்த ஏற்பாடு அக் கடன்பத்திரக்காரர்கள் அனைவரையும் கட்டுப்படுத்தும் வலிமை பெறுகிறது.

தீர்மானங்கள் (Resolutions)

தீர்மானம் என்பது ஒரு கூட்டத்தில் கலந்துகொள்ளுவோரின் ஒருமனதான அல்லது அவர்களில் பெரும்பான்மையரின் திரண்ட முடிவாகும். கூட்டத்தில் கலந்து கொள்ளுவோர் ஒரு குறிப்பிட்ட பொருள் பற்றி அவர்களது கருத்துகளை வெளியிட அவற்றினின்றும் பெரும்பான்மையர் ஏற்றுக் கொள்ளத்தக்கதாக முகிழும் முடிவு தீர்மானமாக நிறைவேற்றப்படுகிறது. நாம் இதுவரை கண்ட எல்லாவகைக் கூட்டங்களிலும் ஆய்வுக்கு எடுத்துக்கொண்ட பொருள்கள் பற்றிப் பெரும்பான்மையருக்கு ஏற்புடையதாக இருக்கும் முடிவுகள் தீர்மானங்களாக நிறைவேற்றப்படும். பங்குநர் பொதுக்கூட்டங்களைத் தவிர ஏனைய கூட்டங்களில் எடுக்கப்படும் தீர்மானங்கள் பாகுபாடு செய்யப்படுவதில்லை. பங்குநர் பொதுக் கூட்டங்களில் நிறைவேற்றப்படவேண்டிய தீர்மானங்கள்தான் பொதுநிலைத் தீர்மானம், சிறப்புத் தீர்மானம், சிறப்பு அறிவிக்கை தேவைப்படும் தீர்மானம் எனப் பாகுபாடு செய்யப்படுகின்றன. குறிப்பிட்ட பொருள்பற்றி எவ்வகைத் தீர்மானம் நிறைவேற்ற வேண்டும் என நிறுமச் சட்டமும், அந் நிறுமத்தின் செயல்முறை விதிகளும் இயம்பியிருக்கும்.

பொதுநிலைத் தீர்மானங்கள் (Ordinary Resolutions) : பொதுவாகப் பொதுநிலைப் பொருள்கள் பற்றிப் பொதுநிலைத் தீர்மானங்களும், சிறப்புப் பொருள்கள் பற்றி நிறுமச் சட்டமும் செயல்முறை விதிகளும் செப்பியிருப்பதற்கேற்பப் பொதுநிலைத் தீர்மானங்களோ சிறப்புத் தீர்மானங்களோ நிறைவேற்றப்படுவது வழக்கம். பங்குநர்களின் ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டத்தில் வழக்கமாக செய்யப்படும் தணிக்கை செய்யப்பட்ட ஆண்டுக் கணக்குகளை

ஏற்றல், இயக்குநர் அறிக்கைக்கு ஏற்பிசைவு அளித்தல், தணிக்கையர் அறிக்கையை ஏற்றல், ஓய்வுபெறும் இயக்குநர் களின் இடங்களுக்கு இயக்குநர்களைத் தேர்ந்தெடுத்தல், பங்கா தாயம் அறிவித்தல், தணிக்கையரை அமர்த்தல் — அவர்களுடைய ஊதியத்தை நிருணயித்தல் என்ற இந்த ஆறு பொருள்களும் (காரியங்களும்) பொதுநிலைப் பொருள்களாம் (ordinary business). இவற்றைப் பற்றி எடுக்கப்படும் முடிவுகள் பொது நிலைத் தீர்மானங்களாகவே இருந்தால் போதுமானது. இதே கூட்டத்தில் ஆய்வுக்கு எடுத்துக் கொள்ளப்படும் ஏனைய பொருள் கள் சிறப்புப் பொருள்களாம் (special business). அதுபோலவே தனிநிலைப் பொதுக்கூட்டத்தில் (Extraordinary general meeting) ஆய்வுக்கு எடுத்துக்கொள்ளப்படும் பொருள்கள் அனைத்தும் சிறப்புப் பொருள்களாம். சிறப்புப் பொருள்களைப் பற்றிய நிறை வேற்றப்பட வேண்டிய தீர்மானங்கள் பொது நிலைத் தீர்மானங் களாகவோ சிறப்புத் தீர்மானங்களாகவோ இருக்கலாம் — இவற்றில் எது என்பது அந்தந்தப் பொருள் பற்றி நிறுமச் சட்டமும் செயல்முறை விதிகளும் கூறுவனவற்றைப் பொறுத் திருக்கிறது. எடுத்துக்காட்டாக நிறுமத்தின் அனுமதித்த முதலை அதிகப்படுத்துதல், பங்குகளை வட்டத்துக்கு வெளியிடல் (Issue of shares at discount) இலாபத்தை முதல்படுத்துகை (capitalisation of profits) மேலூதியப் பங்குகளை வெளியிடல் ஆகிய அனைத்தும் சிறப்புப் பொருள்களே—இருப்பினும் இவற்றைப் பற்றிய தீர்மானங்கள் பொதுநிலைத்தீர்மானங்களாக இருந்தாலே போதுமானது என நிறுமச் சட்டம் இயம்புகிறது.

இப்பொழுது பொதுநிலைத் தீர்மானங்கள் என்றால் என்ன எனக் காண்போம். முறையாகக் கூட்டப்பட்ட நிறுமப் பொதுக் கூட்டத்தில் கலந்து கொண்டு வாக்களிக்கும் உரிமையுள்ள உறுப் பினர்களின் சிறு பெரும்பான்மை (simple majority) ஆதரவோடு நிறைவேற்றப்படும் தீர்மானங்கள் 'பொதுநிலைத் தீர்மானங்கள்' எனப்படும். சிறு பெரும்பான்மை ஆதரவு என்பது ஒரு தீர்மானத்துக்கு ஆதரவாக அளிக்கப்படும் வாக்குகள் (தலைமை தாங்குபவரின் அறுதி வாக்கையும் — casting vote — சேர்த்து) அதற்கு எதிராக அளிக்கப்படும் வாக்குகளைக் காட்டிலும் அதிகமாக இருப்பதைக் குறிக்கும்; ஆதரவாக ஒரு வாக்கு அதிக மாக இருந்தாலும் அது சிறு பெரும்பான்மை ஆதரவாகும்; அத் தீர்மானம் நிறைவேறும். ஆதரவாகவோ எதிராகவோ வாக்களிக்காதவர்கள் கணக்கிலெடுத்துக் கொள்ளப்பட மாட்டார் கள். உறுப்பினர்கள் கூட்டத்திற்கு வருகை தந்து வாக்களிக்கலாம் அல்லது பகராள் (proxy) மூலம் வாக்களிக்கலாம். வாக்

களிப்பு கைதூக்கும் (show of hands) முறையிலோ வாக்குப் பதிவு (poll) முறையிலோ நடைபெறலாம். கைதூக்கும் முறையில் வாக்கெடுப்பு நடத்தப்படும்பொழுது பகராளுக்கு வாக்களிக்கும் உரிமையில்லை — இருப்பினும் செயல்முறை விதிகள் அவ்வாறு திட்டவட்டமாகக் கூறியிருந்தால் அவருக்கும் வாக்களிக்கும் உரிமையிருக்கும். பொதுநிலைத் தீர்மானங்கள் பங்குமுதலை மாற்றியமைப்பது பற்றியவையாக இருந்தாலன்றி நிறுமப் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்யத் தேவையில்லை.

சிறப்புத் தீர்மானங்கள் (Special Resolutions) :

சிறப்புத் தீர்மானங்கள் நிறைவேற்றத்தக்க நிபந்தனைகளாவன:

(i) இத் தீர்மானங்கள் நிறைவேற்றப்படவிருக்கும் பொதுக் கூட்டத்தைப் பற்றிய அறிவிக்கை கூட்டம் கூட்டப்படவிருக்கும் தேதிக்கு 21 நாட்களுக்கு முன்பாகவே அந் நிறும உறுப்பினர்கள் அனைவருக்கும் அனுப்பப்பட்டிருக்கவேண்டும்.

(ii) அந்த அறிவிக்கையில் இவை சிறப்புத் தீர்மானங்களாக முன்மொழியப்பட (propose) இருக்கின்றன என்பது தெள்ளத் தெளிவாகக் கூறப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

(iii) இத் தீர்மானங்கள் ஒவ்வொன்றிற்கும் ஆதரவாக அளிக்கப்படும் வாக்குகள் அதற்கு எதிராக அளிக்கப்படும் வாக்குகளைப்போல் மூன்று மடங்கு இருக்க வேண்டும். அதாவது நான்கில் மூன்று பகுதி வாக்குகள் அத் தீர்மானத்திற்கு ஆதரவாக இருத்தல் வேண்டும். வாக்களிக்காமல் நடுநிலைமை வகிப்போரைக் கணக்கிலெடுத்துக் கொள்ளக்கூடாது.

வாக்களிப்பு கைதூக்கும் முறையிலோ வாக்குப் பதிவு முறையிலோ நடைபெறலாம். வாக்களிக்க உரியவர்கள்தான் வாக்களிக்க வேண்டும். வாக்களிக்க உரியவர் கூட்டத்துக்கு நேரில் வந்து வாக்களிக்கலாம் அல்லது பகராள்மூலம் வாக்களிக்கலாம். பகராள் (proxy) அந் நிறும உறுப்பினராக இருக்க வேண்டும் என்ற தேவையில்லை. இக் கூட்டம் பற்றிய அறிவிக்கையில் எப்பொருள்களுக்குச் சிறப்புத் தீர்மானம் வேண்டப்படுகிறதோ அப்பொருள்கள் பற்றி முழு விவரங்களும் கூறப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

எப் பொருள்களைப் பற்றி முடிவெடுக்கச் சிறப்புத் தீர்மானங்கள் தேவை என நிறுமச் சட்டமும் அந் நிறுமத்தின் செயல் முறை விதிகளும் தெளிவுபடுத்தும். சிறப்புத் தீர்மானம் வேண்டி நிற்கும் பொருள்களுக்குச் சில எடுத்துக்காட்டுகள் கூறலாம்:

(i) நிறுமத்தின் அமைப்பு முறையேட்டிலுள்ள பெயர் சரத்தையோ, இடச் சரத்தையோ, நோக்கச் சரத்தையோ மாற்ற;

(ii) நிறுமத்தின் முதலைக் குறைக்க;

(iii) செயல்முறை விதிகளில் திருத்தம் செய்ய;

(iv) இயக்குநரின் பொறுப்பை வரையறுப் பொறுப்பாக மாற்ற;

சிறப்புத் தீர்மானங்கள் ஒவ்வொன்றின் படியையும் அவை இயற்றப்பட்ட 30 நாட்களுக்குள் நிறுமப் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்ய வேண்டும்.

சிறப்பு அறிவிக்கை வேண்டும் தீர்மானங்கள் (Resolutions requiring Special Notice)

நிறுமப் பொதுக்கூட்டத்தில் நிறைவேற்றப்பட வேண்டும் இத் தீர்மானங்கள் பொதுநிலைத் தீர்மானங்களாகவோ சிறப்புத் தீர்மானங்களாகவோ இருக்கலாம். 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டம் இப் புதிய வகையான தீர்மானங்களைப் புகுத்தியிருக்கிறது. சில குறிப்பிட்ட பொருள்களைப் பற்றிய தீர்மானங்கள் இவ்வாறு நிறைவேற்றப்பட வேண்டும் என அது இயம்புகிறது. இத்தகைய தீர்மானங்களை முன்மொழிய விழைவோர் அவைப் பற்றிய சிறப்பு அறிவிக்கையைக் (special notice) கூட்டம் நடக்கவிருக்கும் தேதிக்குப் 14 நாட்களுக்கு (இந்த அறிவிக்கையை நிறுமத்திற்குக் கொடுக்கும் நாளும் கூட்டம் நடக்கவிருக்கும் நாளும் நீங்கலாகப் 14 நாட்கள்) முன்னதாக நிறுமத்திற்கு அனுப்ப வேண்டும். நிறுமம் இச் சிறப்பு அறிவிக்கையைப் பெற்றவுடன் அதைப் பங்குநர்கள் அனைவருக்கும் பொதுக்கூட்டம் பற்றிய அறிவிக்கையை எவ்வாறு அனுப்புகிறதோ அதுபோலவே அனுப்ப வேண்டும். அவ்வாறு அனுப்புவதற்கு இயலாநிலையில், செய்தித்தாள் விளம்பரம்மூலமோ செயல்முறை விதிகள் கூறும் வேறு எந்த வழியிலோ கூட்டம் நடக்கவிருக்கும். 7 நாட்களுக்கு முன்னதாக அச் சிறப்பு அறிவிக்கையைத் தனது பங்குநர்களுக்கு தெரிவிக்க வேண்டும்.

பின்வரும் தீர்மானங்களை நிறைவேற்ற இத்தகைய சிறப்பு அறிவிக்கை தேவை என நிறுமச் சட்டம் இயம்புகிறது:

(அ) ஓய்வுபெறும் தணிக்கையரை மறுமுறையும் நியமிக்கக் கூடாது எனக் கூறும் தீர்மானம் (பிரிவு 225).

(ஆ) ஓய்வுபெறும் தணிக்கையர் அல்லாது வேறு தணிக்கையரை நியமிக்கவேண்டும் எனக் கூறும் தீர்மானம்(பிரிவு 225).

(இ) அவரது பதவிக்காலம் முற்றுப்பெறும்முன் குறிப்பிட்ட இயக்குநரை விலக்கவேண்டும் எனப் பகரும் தீர்மானம் (பிரிவு 284).

(ஈ) விலக்கப்படும் இயக்குநருக்கு மாறாக வேறொருவரை இயக்குநராக அமர்த்தவேண்டும் எனச் சொல்லும் தீர்மானம் (பிரிவு 284).

(உ) நிறுமச் சட்டத்தின் 261 ஆம் பிரிவு கூறும் ஆட்களை இயக்குநர்களாக அமர்த்தவோ அவர்களது அமர்த்தீட்டுக்கு ஏற்பிசைவு வழங்கவோ உரிய தீர்மானம்.

10. நிறும மேலாண்மை (நிருவாகம்)

தொடக்கம்

'இடர் ஏற்பவர் எவரோ அவரே கட்டுப்படுத்தும் உரிமையும் உடையவர்' என்பது தனியார் சொத்துரிமை முறையின் அடிப்படைச் சித்தாந்தம் ஆகும். தனி வாணிகம், கூட்டாண்மை போன்ற தொழிலமைப்புகள் இச் சித்தாந்தத்திற்கு எடுத்துக் காட்டாகத் திகழுகின்றன. இவற்றில் உடைமையுரிமையும் மேலாண்மை அதிகாரமும் இணைந்து செல்லுவது தெளிபு. இத் தொழிலமைப்புக்களை யார் முதலிட்டுத் தோற்றுவிக்கிறார்களோ அவர்களே அவற்றை நடத்தும் அதிகாரமும் ஆதிக்கமும் பெற்று விளங்குவதைக் காணலாம். இப்போக்கு சரியானதே; இச் சித்தாந்தம் ஏற்றுக்கொள்ளத் தக்கதே. தொழில் செம்மை யாகவும் திறம்படவும் நடைபெற வேண்டுமென்று உடையவனுக் குத்தான் அக்கறை மிகுதியாக இருக்கும். இது ஒரு பொது நியதி. இதற்கு எத் தொழிலமைப்பும் விதிவிலக்காக இருக்க முடியாது.

ஆனால், நிறுமங்கள் இந்த நியதிக்கு விதிவிலக்காக இல்லா விடினும் மிக்க முரண்பட்ட நிலையில் செயல்பட்டு வருவதைக் காணுகிறோம். இவற்றில் உடைமையுரிமையும் மேலாண்மை அதிகாரமும் இணைந்து செல்லாமல் தனித்தனியே பிரிந்து நிற் கின்றன — இணைந்து செல்லக் கூடாது என்பது நோக்கமோ கருத்தோ அல்ல; ஆனால் நடைமுறையில் அவையிரண்டும்இணைந்து நிற்பதற்கான வாய்ப்புக்களையும் சூழ்நிலைகளையும் நிறுமங்கள் பெற்றிருப்பதில்லை. இதற்கு இரு முக்கிய காரணங்களைக் கூறலாம்:

(i) நிறுமங்களின் தனித்தன்மை;

(ii) இவற்றின் 'உரிமையாளர்களாகிய' பங்குநர்களின் நிலைமை.

(i) நிறுமங்களின் தனித்தன்மை : நிறுமங்கள் தமக்கெனச் சட்டத்தோற்றம் பெற்று இயங்கிவரும் தொழிலமைப்புகள் ஆகும். பங்குநர்களிடமிருந்து விலகிய தனித்த ஆளுமை அவைகளுக்கு உண்டு. தமது தொழில், சொத்து முதலியவைகட்குச் சட்டப்படி நிறுமங்களே உரிமையாளர்களாகக் கருதப்படுகின்றன. பங்குநர்கள் தமது தனிப்பட்ட நிலையில் நிறுமங்களின்தொழிலோடு போட்டி போடவும் உரியவர்களாக இருக்கிறார்கள். அதைத் தடை செய்யவோ அதில் குறுக்கிடவோ நிறுமங்களுக்கு உரிமையில்லை. இந் நிலையில் தமது தொழில்களை நிருவாகிக்கப் பங்குநர்களுக்கு வாய்ப்பளித்து அதன் வாயிலாகத் தமது தொழில் இரகசியங்களைத் தெரிந்து கொண்டு தமக்கு எதிராகவே அவற்றை பயன்படுத்தக்கூடிய சூழ்நிலையை அவர்களுக்கு ஆக்கித்தருவது நிறுமங்களின் பொதுநலத்துக்கு உகந்ததல்ல. மேலும் நிறுமங்கள் சட்டத் தோற்றத்தோடு நிலைத்த தோற்றமும் பெற்று விளங்குவதால் உறுப்பினர்களாக வருவோர் வரவும் போவோர் போகவுமிருப்பினும் அவை தொடர்ந்து செயல்படும் பெற்றியைக் கொண்டவையாக இருக்கின்றன. எனவே இங்கு உடைமையுரிமையும் நிருவாக அதிகாரமும் இணைந்து செல்வதற்கு வாய்ப்பு குறைவாக இருப்பது அறியற்பாலது.

(ii) பங்குநர்களின் நிலைமை: சட்டப்படி நிறுமங்கள் தமக்குத் தாமே உரிமையாளர்களாக இருப்பினும் அவைகளுக்கு முதல் வழங்கும் பங்குநர்களே அவற்றின் 'உரிமையாளர்கள்' எனப் பொதுவாக நம்பப்படுகின்றனர். முதல் வழங்குவதோடு அத் தொழில்களைச் சார்ந்த இடர்களையும் அவர்கள் ஏற்பதால் இக் கூற்றில் ஓரளவு உண்மையில்லாமல் இல்லை. நிறுமங்களின் செயல்களைக் கட்டுப்படுத்தும் முகத்தான் அவர்களுக்கு சில உரிமைகளும் அதிகாரங்களும் தரப்பட்டிருப்பதையும் நாம் மறுக்கவோ மறக்கவோ கூடாது. ஆனால் ஏட்டளவில் உள்ள இந்த அதிகாரங்களை அவர்கள் எந்த அளவு நடைமுறையில் செயல்படுத்துகிறார்கள் செயல்படுத்தக்கூடிய நிலையில் இருக்கிறார்கள் என்பன சற்று சிந்திக்கவேண்டிய செய்திகளே. ஒரு நிறுமத்தில் பல்லாயிரக் கணக்கான பங்குநர்கள் இருப்பர். அவர்கள் வெவ்வேறு ஊர்களையும், ஏன் வெவ்வேறு நாடுகளையும் தொழில்களையும் சேர்ந்தவர்களாக இருப்பர். அவர்களிடையே நட்போ உறவோ தொடர்போ இருப்பதற்கான வாய்ப்பு அதிகமாக இல்லை; எனவே அவர்கள் ஒன்றுபட்டுச் சிந்தித்துச் செயல்படும் நிலையில் இருப்பதில்லை. மேலும் அவர்களில் பெரும்பான்மையினருக்கு நிறுமத்தின் தொழில் பற்றிய சிறப்பு அறிவோ, அனுபவமோ, தெளிவோ இருப்பதரிது. அல்லாமலும், அவர்களில் பெரும்பாலோர் நிறு

மத்தில் ஓரிரு பங்குகளை மட்டுமே வாங்கி வைத்திருப்பர்; எனவே ஆழ்ந்து சிந்தித்துச் செயல்படும் அளவுக்கு அவர்கள் நிறுமத்தில் அக்கறை கொண்டிருக்கமாட்டார்கள். நிறுமத்தின் பங்குகளை வாங்கவும் விற்கவும் தடையற்ற உரிமை இருப்பதால் புதுப்புது உறுப்பினர்கள் வந்தவண்ணமும், இருக்கும் உறுப்பினர்கள் போன வண்ணமும் இருப்பர். ஆகவே இத்தகைய பங்குநர் குழாத்திடம் நிறுமங்களின் நேரடி அன்றாட நிருவாகத்தை ஒப்படைப்பது நல்லதோ, விரும்பத்தக்கதோ, இயலக்கூடியதோ அல்ல. இது அனைத்துலகமும் உணர்ந்த ஒப்புக்கொண்ட உண்மையாகும். எனவே, அவர்களுக்கு நிருவாகத்தில் நேரடிப் பங்கு தராமல் இயக்குநர்களைக் கொண்டு நிறுமங்களை மறைமுகமாகக் கட்டுப் படுத்தும் அதிகாரம் தரப்பட்டிருக்கிறது. பங்குநர்கள் ஒப்புதல் அளிக்கும் கொள்கைகள், கைக்கோள்களுக்கேற்ப அவர்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்படும் இயக்குநரவைகள் நிறுமங்களை நடாத்திச் செல்ல வேண்டும் என்ற முறை வகுக்கப்பட்டிருக்கிறது. இது அரசியல் துறையில் நிலவும் மக்களாட்சி முறையில் நாட்டின் நிருவாகத்தை மக்கள் நேரடியாகச் செய்யாமல் அவர்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்படும் பாராளுமன்ற, சட்டமன்ற உறுப்பினர் களைக் கொண்டு செய்வித்துக் கொள்ளும் போக்குக்கு ஒப்ப இருக்கிறது. முதல் அளிப்பதோடு இடர்களையும் ஏற்றுக்கொள்ளும் பங்குநர்களின் நிலை வேளாண்மையில் நேரடியாகப் பங்கு கொள்ளாமல் வரும் விளைச்சலில் பங்கு பெறும் சேய்மை நிலக் கிழாரின் (Absentee land-lord) நிலையையும், கூட்டாண்மைக்கு முதல் தந்துவிட்டு அதன் நிருவாகத்தில் பங்கேற்காத துயில் கூட்டாளியின் (Sleeping Partner) நிலைமையையும் ஒத்து இருக்கிறது. தங்களது பங்கின்மீது ஆண்டுதோறும் பங்காதாயம் பெறுவதோடு மனநிறைவு பெற்று நிருவாக உரிமையையும் கட்டுப்பாட்டதிகாரத்தையும் தங்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்படும் இயக்குநரவையிடம் ஒப்படைத்து விடுகின்றனர். இயக்குநரவை தங்களில் ஒருவரைத் 'தலைவராகவும் மற்றொருவரை நிருவாக இயக்குநராகவும் அமர்த்துவதோடு தொழிலின் ஒவ்வொரு துறைக்கும் ஒரு துறைத்தலைவரை அமர்த்திக் கொண்டு அன்றாட நிருவாகம் செம்மையாக நடைபெற வழி செய்கிறது. பங்குநர் களுக்கு இந்த அமைப்பின்மீது மறைமுகக் கட்டுப்பாட்டதிகாரம் இல்லாமலில்லை. ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டத்தில் தக்கவர்களை இயக்குநர் பதவிக்குத் தேர்ந்தெடுப்பது, இயக்குநர்களின் செயல் களைப் பற்றி விவாதித்து அவற்றை மறுஆய்வுக்கு உட்படுத்துவது, தணிக்கையாளரை அமர்த்துவது, ஆண்டுக்கணக்குகளுக்கு ஒப்புதல் அளிப்பது, தக்க காரணங்களைக் கொண்டு இயக்குநர் பதவி யிலிருந்து சிலரை விலக்குவது போன்ற உரிமைகளைப் பெற்றி

ருக்கிறுர்கள். இவை பற்றிப் பின்னர் விரிவாகக் காண்போம். ஈண்டு நாம் அறிய வேண்டிய செய்தி யாதெனில், இந்த மறைமுகக் கட்டுப்பாட்டதிகாரங்களையும் பெரும்பான்மையான பங்குநர்கள் நடைமுறையில் நிலைநாட்டிக் கொள்வதில்லை. இதன் விளைவாக நிறும நிருவாகம் வலிமை வாய்ந்த ஒரு சில பங்குநரிடமும் அவர்கள் கையாட்களிடமும் கட்டுண்டு கிடக்கும் அவலநிலை தோன்றியிருக்கிறது.

நிறும மேலாண்மையில் பங்கேற்கும் உறுப்புகள் : நிறுமத்தை நிருவாகிக்கும் அடிப்படை உரிமை அதன் உரிமையாளர்களாகிய பங்குநர்களுக்கே உண்டு என்பதையும், பல காரணங்களால் அவர்கள் அதில் நேரடியாகப் பங்கு கொள்ளாமல் மறைமுகமாக ஈடுபடவே வழியிருக்கிறது என்பதையும், இவ்வுரிமையும் ஏட்டளவில் பேசப்படுகின்றதேயன்றி நடைமுறையில் நிலைநாட்டப்படுவதில்லையென்றும் கண்டோம். நிருவாகத்தை உண்மையில் நடாத்திச் செல்வோர் பங்குநர்களால் தேர்ந்தெடுத்து அமைக்கப்படும் **இயக்குநரவையே** ஆகும். இந்த அவையே நிருவாகத்தில் உச்ச இடம்பெற்று விளங்குகிறது. பங்குநர்களின் ஒப்புதலின்றிச் செய்ய முடியாத சில காரியங்கள் தவிர — அமைப்பு முறையேடு, செயல்முறை விதிகள் ஆகியவற்றைத் திருத்தியமைத்தல், முதல் அமைப்பை மாற்றுதல், சொத்துக்களை விற்றல் அல்லது குத்தகைக்கு விடுதல் போன்ற சில முக்கியமான செயல்கள் தவிர — நிறும நிருவாகத்தையொட்டிய அனைத்து அதிகாரங்களையும் செயல் படுத்தும் வலிமையைக் கொண்டதாக இயக்குநரவை விளங்குகிறது. இந்த அவையில் இடம்பெறும் இயக்குநர்கள் அனைவரும் நிறுமத்திற்காக முழுநேரம் உழைக்கும் அலுவலர்களாக இருப்பதரிது; அவர்களில் பலர் வேறு பல நிறுமங்களோடு தொடர்பு கொண்டுள்ள பகுதிநேர இயக்குநர்களாகவே இருப்பர். எனவே, இவர்களுக்கு நிறுமத்தின் அடிப்படை நோக்கங்கள், கைக்கோள்கள், திட்டங்கள் ஆகியவற்றை யாத்துத்தரத்தான் நேரமிருக்குமே தவிர அவை எவ்வாறு செயல்படுத்தப்படுகின்றன என்பதை அன்றாடம் கூர்ந்து மேற்பார்வையிடவும் நெறிப்படுத்தவும் நேரமிருக்காது. இப் பொறுப்பை அவர்கள் தங்களில் ஒரு சிலரைக் கொண்ட நிறைவேற்றாண்மைக் குழுவிடமோ (Executive Committee), தங்களில் ஓரிருவரை நிருவாக இயக்குநர்கள் என்ற பணியிலமர்த்தி அவர்களிடமோ, அவையில் இடம்பெறாத வெளியாள் ஒருவரைப் பொதுநிருவாகராக அமர்த்தி அவரிடமோ ஒப்படைக்கின்றனர். நிறைவேற்றாண்மைக் குழு, நிருவாக இயக்குநர் அல்லது நிருவாகருடைய பணி இயக்குநரவை உருவாக்கும் கொள்கைகளை நிறுமத்தின் பணியாளர்களுக்கு அறிவித்து அவை

செயல்படுத்தப்படுவதை மேற்பார்வையிடுவதும் பின்னவர்களின் குறைகளையும் இடர்ப்பாடுகளையும் இயக்குநரவையிடும் எடுத்துச் சொல்வதுமேயாம். எனவே இவர்கள் இயக்குநரவைக்கும் நிறுமப் பணியாளர்களுக்குமிடையே பாலமாக அமைவதோடு நிறுமத்தின் தலைமை நிறைவேற்றுண்மையராகத் (chief executives) திகழுகின்றனர். நிருவாக அதிகாரம் நிறுமத்தின் உரிமையாளர்களாகிய பங்குநரிடமிருந்து அவர்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட இயக்குநரவை வழியாகப் படிப்படியாகக் கீழிறங்கி வருவதைத் காணலாம். 1960ஆம் ஆண்டுக்கு முன்பு நிறும நிருவாகத்தில் இயக்குநரவையோடு நிருவாக முகவர்கள் அல்லது செயலர் — பொருளாளர்கள், நிருவாக இயக்குநர், நிருவாகர் ஆகிய அனைவரும் ஒரே சமயத்தில் பங்குகொள்ள வாய்ப்பிருந்தது. இது தேவையற்றது என்பதோடு செலவு மிகுதியாக ஆகத்தக்க முறையாகவும் விளங்கியதால், 1960ஆம் ஆண்டு நிறும (திருத்தச்) சட்டம் இயக்குநரவையோடு பின்வரும் நிருவாக ஆட்களில் ஏதாவது **ஒருவகையினர்தான்** நிருவாகத்தில் பங்குகொள்ள வேண்டும் என வரையறுத்தது :

(i) நிருவாக முகவர்கள் அல்லது செயலர் — பொருளாளர்கள்,

(ii) நிருவாக இயக்குநர்,

(iii) நிருவாகர்.

இதையடுத்து, 1969 ஆம் ஆண்டு நிறும (திருத்தச்) சட்டம் நிருவாக முகவர்களையும் செயலர்—பொருளாளர்களையும் 1970 ஏப்ரல் 3 ந்தேதியிலிருந்து தடை செய்ததன் விளைவாகத் தற்பொழுது நிறும நிருவாகத்தில் கீழ்வருவோர் மட்டுமே பங்கேற்கலாம் :

(i) இயக்குநரவை,

(ii) நிருவாக இயக்குநர் அல்லது பொது நிருவாகர்.

நிருவாக இயக்குநர் அல்லது பொது நிருவாகரின்கீழ் விற்பனை நிருவாகர், பணி நிருவாகர் (Works Manager), ஆட்தொகுதி நிருவாகர் (Personnel Manager) என்னும் துறைசார் நிருவாகர்களும் (இவர்களை வினைசார் நிருவாகர்கள் — Functional Managers எனவும் அழைக்கலாம்) இவர்களின்கீழ் பற்பல கண்காணிகளும் (Foremen), இவர்களுக்கு அடுத்த நிலையில் எண்ணிறந்த தொழிலாளர்களும் பணி புரிகின்றனர். பல நிறுமங்களில்

நிருவாக இயக்குநர் அல்லது பொது நிருவாகர் என்ற நிலேயில் எவருமில்லாது நிருவாகப் பொறுப்பு முழுவதையும் இயக்குநரவை மட்டுமே ஏற்பதையும் காணலாம்.

அன்றுடம் தத்தம் துறையில் எழும் சாதாரணப் பிரச்சினைகளைத் தீர்மானிப்பதும், நிருவாக இயக்குநர் அல்லது பொது நிருவாகர் இடும் கட்டளைகளை நிறைவேற்றுவதும், அவ்வாறு நிறைவேற்றும்பொழுது எழும் சிக்கல்களை நிருவாக இயக்குநர் அல்லது பொது நிருவாகரின் கவனத்திற்குக் கொண்டுசென்று அவற்றிற்கு விளக்கமோ விடையோ பெறுவதும் துறை நிருவாகர்களின் கடமையாகும். இவர்களை நடுவமை நிருவாக அணி (Middle management team) அல்லது இயங்குநிலை நிருவாக அணி (operative management team) என அழைக்கலாம். தமது கவனத்திற்கு அவ்வப்போது கொண்டு வரப்படும் சிக்கலான பிரச்சினைகளுக்குத் தீர்வு காண்பதும், இயக்குநரவை வகுத்த கொள்கைகளைத் துறை நிருவாகர்களுக்கு எடுத்துச் சொல்லி அவை நிறைவேற்றப்படுவதை நெறிப்படுத்துவதும் மேற்பார்வையிடுவதும் தலைமை நிறைவேற்றுண்மையர் என அழைக்கப்படும் நிருவாக இயக்குநர் அல்லது பொது நிருவாகரின் கடமையாகும். இவர்கள் உச்ச நிருவாகத்தின் தீவிர அங்கமாகச் செயல்படுகின்றனர். தொழிலமைப்பின் கொள்கைகள், நோக்கங்கள் பற்றிய பெரும் பொதுப் பிரச்சினைகளை ஆராய்ந்து தீர்வு காண்பது மாதந்தோறும் கூடும் இயக்குநரவையின் பொறுப்பாகும். இயக்குநரவையின் அதிகார வரம்புக்கு அப்பாற்பட்ட நிலையிலுள்ள தனிச்சிறப்பு வாய்ந்த செய்திகளை ஆண்டுதோறும் நடைபெறும் தமது பொதுக்கூட்டத்தில் விவாதித்து முடிவெடுப்பது பங்குநர்களின் கடமையாகும். நிருவாகத்தில் பங்கேற்கும் இந்த உறுப்புகளைப் பற்றித் தனித்தனியாக ஆராய்வோம்.

பங்குநர்கள் :

நிறுமங்களுக்கு முதல் தருபவர்களும் அதைத் தழுவிய இழப்பிடர்களை ஏற்பவர்களும் அவற்றின் பங்குநர்களே. நிறுமங்களின் மீதான உரிமை பங்குநர்கள் அடங்கிய பொது அவையிடம் இருப்பதையும், அவர்களிடமுள்ள வாக்குரிமையின் மூலமாக நிறுமங்களைக் கடைசியாகக் கட்டுப்படுத்தும் அதிகாரம் அவர்களுக்குத் தரப்பட்டிருப்பதையும், பங்குநர்களின் விருப்பத்திற்கேற்பத்தான் இயக்குநர்கள் நிறுமங்களை நிருவாகிக்க வேண்டும் என்பதையும் நாம் அறுவோம். நிறுமங்கள் சிறியனவாக இருக்கும்பொழுது பங்குநர்களின் கட்டுப்பாட்டதிகாரம் வலிமை பொருந்தியதாக

இருக்க வாய்ப்பிருக்கிறது; ஆனால், அவற்றின் அளவு பெருகப் பெருக அவர்களின் அதிகார வலிமை மெலிந்து இயக்குநர்களின் கை ஏற்றம் பெறுகிறது. இதனால் சிறு நிறுமங்களில் பங்குநர் களுக்கு அதிக உரிமைகளும் பெரிய நிறுமங்களில் அவர்களுக்குக் குறைந்த உரிமைகளும் இருக்கின்றன என நாம் கூற முடியாது. நிறுமத்தின் அளவு எதுவாயினும் அதன் பங்குநர்களுக்குள்ள உரிமைகள் ஒரே மாதிரியானவையே. சிறு நிறுமங்களில் அவர்கள் தமது உரிமைகளைத் திறம்பட நிலைநாட்டிக் கொள்வதும் பெரிய நிறுமங்களில் அவர்கள் அவ்வாறு செய்து கொள்ளாததுமே இதற்குக் காரணமாகும்.

பங்குநர்களின் உரிமைகளை இரு வகையாகப் பகுக்கலாம். ஒன்று, தனித்தனியாக அவர்களுக்குள்ள உரிமைகள்; இரண்டு, அவர்கள் அனைவரும் ஒன்றுதிரண்ட நிலையில் அவர்களுக்குள்ள உரிமைகள்.

அவர்களின் தனி நபர் உரிமைகளாவன (Individual rights) : — (i) நிறுமப் பொதுக்கூட்டங்கள் பற்றிய அறி விக்கைகள் பெறுவது, அக் கூட்டங்களுக்குச் செல்வது, அங்கு கொண்டுவரப்படும் தீர்மானங்களுக்கு ஆதரவாகவோ எதிராகவோ தமது வாக்குகளைத் தருவது, அக் கூட்டங்களுக்குத் தாமே செல்லாமல் பிறரைச் செல்லவைத்து வாக்குகளைப் பகரமாகத் (Proxy) தரச் செய்வது; (ii) தாங்கள் வைத்துள்ள பங்குகள் மீது அவ்வப்பொழுது அறிவிக்கப்படும் பங்காதாயங்களைப் பெறு வது; (iii) தங்களிடமுள்ள பங்குகளைப் பிறருக்கு விற்பது; (iv) நிறுமத்தின் பதிவேடுகளையும் பதிவுருக்களையும் பார்வையிடுவதும் அவற்றின் நகல்களைப் பெறுவதும்; (v) நிறுமம் கலைக்கப்படும் பொழுது அதன் சொத்துக்களில் தமக்குரிய பங்கைப் பெறுவது; (vi) தமது உரிமைகள் பறிக்கவோ மாற்றவோ படும்பொழுது நீதிமன்றத்தில் முறையீடு செய்து அவ்வாறு நிகழாமல் தடுப்பது.

பங்குநர் குழுவுக்குள்ள உரிமைகள் (Group rights) : தனி நபர் என்ற முறையில் பங்குநர்களுக்குள்ள உரிமைகளைக் காட்டிலும் அவர்கள் ஒன்றுதிரண்ட நிலையில் அக் குழுவுக்குள்ள உரிமைகளும் அதிகாரங்களும்தான் நிறுமங்களின் நிருவாகத்தைப் பொறுத்தவரை மிகவும் முக்கியமானவை. அவர்கள் ஒன்று திரள்வது ஆண்டுதோறும் நடைபெறும் பொதுக்கூட்டங்களில் தான்; அப்பொழுது அவர்கள் தமது குழு உரிமைகளைப் பயன் படுத்தி நிருவாகம் திறம்படவும் செம்மையாகவும் நடைபெறு 'தற்கு அடிகோலுகின்றனர். இயக்குநர்களைத் தேர்ந்தெடுத்து

நிருவாகத்தின் தலைமைப் பீடத்தில் அமர்த்துகின்றனர். தணிக்கை யாளர்களை நியமிக்கின்றனர். பொதுக்கூட்டத்தின் ஒப்புதலுக்காக வைக்கப்படும் கடந்த ஆண்டுக்குரிய இலாப-நட்டக் கணக்கு, இருப்புநிலைக் குறிப்பு, இவற்றின் மீதான தணிக்கையாளர் அறிக்கை, இயக்குநர் அறிக்கை ஆகியவற்றை விவாதிக்கின்றனர். அப்போது இயக்குநர்கள் கடந்த ஆண்டு கடைபிடித்த கைக் கோள்களுக்கு ஒப்புதலோ ஒப்புதலின்மையோ தெரிவிப்பதன் வழியாக நிறுமத்தின் பெரும் பொதுக் கைக்கோள்களைத் தீர் மானிக்கின்றனர். இயக்குநர் அறிக்கையில் பரிந்துரைக்கப்பட்ட விகிதத்திற்கு மிகாமல் பங்காதாயத்தை அறிவிப்பதற்கு அவர்கள் ஒப்புதல் தருகின்றனர். பங்குநர்களின் ஒப்புதலோடு மட்டுமே செய்யக்கூடிய பல காரியங்களுக்கு இயக்குநர்கள் இப்பொதுக் கூட்டங்களில் இவர்களது இசைவை நாடுகின்றனர். இக் காரி யங்கள் பற்றி இயக்குநர் அதிகாரம் என்ற தலைப்பில் விரிவாகக் கூறப்பட்டிருப்பதைக் காண்க.

உடனடியாகச் சிந்தித்து செயல்பட வேண்டிய இயல்பும், அடுத்த ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டம்வரை அதைப் பற்றிமுடிவெடுக்க வேண்டுவதைத் தள்ளிவைக்க இயலாத தன்மையும் சிறப்பும் வாய்ந்த செய்தி ஏதாவது எழுந்தால் அதைப் பற்றி விவாதித்து முடிவெடுப்பதற்காக அவசரப் பொதுக்கூட்டம் (Extraordinary general meeting) கூட்டுமாறு இயக்குநர்களைக் கேட்கும் உரிமை பங்குநர்களுக்கு உண்டு. பங்குநர்கள் முறைப்படி கேட்டும் இயக்குநர்கள் வாளாவிருந்தால் பங்குநர்களே அந்த அவசரப் பொதுக்கூட்டம் கூட்டி, குறித்த செய்தி பற்றி விவாதித்து முடிவு எடுக்கலாம்.

இதுகாறும் கூறப்பட்ட அதிகாரங்கள் பங்குநர்களுக்குக் குறைந்த அளவு இருக்க வேண்டியவையாகும். இவற்றைக் குறைக்கவோ நீக்கவோ இயலாது. வேண்டுமாயின் இவற்றைக் காட்டிலும் அதிக அதிகாரங்களை அவர்களுக்குத் தருவதற்கு நிறுமங்களின் நடைமுறை விதிகள் தக்க வழிவகைகளைச் செய்ய லாம். எனினும் இயக்குநர்களை வெளியேற்றி விட்டுப் பங்குநர் களே நிறும நிருவாகத்தை ஏற்கவியலாது. வேண்டுமானால் ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டத்தில் அவர்கள் இப்பொழுதுள்ள இயக்கு நர்களை விலக்கிவிட்டு தமக்கு, நம்பிக்கையுள்ள வேறுசிலரைத் தேர்ந்தெடுக்கலாம்.

இயக்குநரவை (Board of Directors) :

நிறுமம் சட்டத் தோற்றம் பெற்ற ஓர் ஆளாக இருப்பினும் அதற்கு உடலோ உள்ளமோ இல்லாத காரணத்தால் அது

தானுகவே இயங்க இயலாது; பிறரைக் கொண்டுதான் அது தனது தொழிலே நிருவாகிக்கவோ நோக்கங்களே நிறைவேற்றிக்கொள்ளவோ இயலும். அதன் உரிமையாளர்களாகிய பங்குநர்கள் அதனுடைய அன்ருட நிருவாகத்தில் நேரடியாகப் பங்குகொள்ள இயலாது என்பதையும், நிரும நிருவாகத்தில் உடைமையுரிமையும் நிருவாக அதிகாரமும் கைகோர்த்துச் செல்லாமல் பிரிந்து நிற்கின்றன என்பதையும், பங்குநர்களால் ஆண்டுதோறும் தேர்ந்தெடுக்கப்படும் இயக்குநர்களே நிருவாகத்தில் தலைமைப்பீடம் வகிக்கின்றனர் என்பதையும் முன்பே கண்டோம். இயக்குநர்கள் ஒன்றுசேர்ந்த நிலையில் 'இயக்குநரவை' என அழைக்கப்படுகின்றனர். நிறுமத்தின் நடைமுறை விதிகள் இயக்குநர்களுக்குத் தந்துள்ள அதிகாரங்களே அவர்கள் தனித்தனியாக நின்று பயன் படுத்தக்கூடாது. அனைவரும் ஒன்றுபட்ட நிலையில் இயக்குநரவை என்ற முறையில்தான் அவர்கள் அவ்வதிகாரங்களைச் செயல் படுத்த வேண்டும். நிறுமத்தின் சார்பில் ஒப்பந்தங்கள் செய்வதும் நிறுமச் சொத்துக்களைப் பாதுகாக்க வேண்டுவதும் இயக்குநரவையின் பொறுப்புகளாகும். பங்குநர்களின் ஒப்புதல் பெற்றுச் செய்ய வேண்டிய ஒரு சில காரியங்களைத் தவிர நிருவாக சம்பந்தப்பட்ட எல்லா அதிகாரங்களையும் செலுத்துதற்குரிய அமைப்பாக இயக்குநரவை திகழுகிறது. இயக்குநரவை எந்த அளவு தனக்குள்ள அதிகாரங்களைத் தானே செலுத்துகிறது என்பது நிறுமத்துக்கு நிறுமம் மாறுபடலாம். பொதுவாகப் பார்க்குமிடத்து, சிறிய நிறுமங்களில் நிருவாகம், மேற்பார்வை, நெறிப் படுத்துதல் ஆகிய செயல்களில் இயக்குநரவை தீவிரமாக ஈடுபடும் போக்கையும், பெரிய நிறுமங்களில் இந்த அவை தனது அதிகாரங்கள் பலவற்றை இயக்குநர்களைக் கொண்ட நிறைவேற்ருண்மைக் குழுவிடமோ, தனியொரு இயக்குநரிடமோ, வெளியார் ஒருவரிடமோ ஒப்படைத்து விட்டு மேலெழுந்த வாரியான மேற்பார்வையோடு தனது நிருவாகப் பொறுப்பை நிறுத்திக் கொள்ளும் வழக்கத்தையும் காணலாம்.

இயக்குநர் எண்ணிக்கை : பொது நிறுமங்கள், அவற்றின் துணை நிறுமங்கள் இவை ஒவ்வொன்றிலும் குறைந்தபட்சம் மூன்று இயக்குநர்களாவது இருக்க வேண்டும் எனவும், தனி நிறுமங்கள் பிரிவு 43-Aஇன் கீழ் பொது நிறுமமாகக் கருதப்படும் தனி நிறுமங்கள் இவை ஒவ்வொன்றிலும் குறைந்தபட்சம் இரு இயக்குநர்கள் போதும் எனவும் நிறுமச் சட்டம் வகுத்துள்ளது. ஒரு நிறுமத்தில் அதிகபட்சம் எத்தனை இயக்குநர்கள் இருக்கலாம் என்பதை அதன் நடைமுறை விதிகள் வரையறை செய்யும். இந்த அதிகபட்ச எண்ணிக்கையைக் குறைக்கவோ அதிகரிக்கவோ

அந்த நிறுமத்திற்கு அதிகாரம் உண்டு; நிறுமப் பொதுக்கூட்டத்தில் சாதாரணத் தீர்மானம் ஒன்று இயற்றி அது இம் மாற்றத்தைச் செய்து கொள்ளலாம்; ஆனல் பொது நிறுமங்களோ அவற்றின் துணை நிறுமங்களோ தமது இயக்குநர் பன்னிரண்டு பேருக்கும் அதிகமாக இருக்க வேண்டும் என விரும்பினல் மைய அரசின் ஒப்புதலையும் பெறவேண்டும். மொத்த இயக்குநர்களில் மூன்றில் ஒரு பங்கினர் நிரந்தர இயக்குநர்களாக இருக்கலாம்; மூன்றில் இரு பங்கைச் சேர்ந்த மற்றவர்கள் சுழல்முறை ஓய்வுக்கு (retirement by rotation) உட்பட்டவர்களாக இருத்தல் வேண்டும் — இவர்களில் மூன்றில் ஒரு பங்கினர் (யார் யார் அதிக காலம் இயக்குநராகப் பணிபுரிந்திருக்கின்றனர் என்ற அடிப்படையில்) ஆண்டுதோறும் ஓய்வுபெற வேண்டும். ஆண்டுதோறும் எழும் இந்த காலி இடங்களுக்குப் பங்குநர்கள் தமக்கு விருப்பமுள்ளோரை இயக்குநர்களாகத் தேர்ந்தெடுப்பர்; ஓய்வு பெறுவோரே மீண்டும் இயக்குநராகத் தேர்ந்தெடுக்கப்படலாம். எனவே, சுழல்முறை ஓய்வுக்கு உட்பட்ட இயக்குநர்கள், தமது முறை வரும்போது ஓய்வு பெற்று மீண்டும் தேர்ந்தெடுக்கப்படாத நிலையில், அதிகபட்சம் மூன்றுண்டுகள் அப் பதவி வகிக்கலாம். நடைமுறை விதிகள் இயக்குநர் அனைவரும் ஒவ்வொரு ஆண்டும் ஓய்வுபெற வேண்டும் என்ற விதியையும் தாங்கியிருக்கலாம். அப்பொழுது சுழல்முறைப்படி ஓய்வு பெறும் நிலையோ நிரந்தர இயக்குநர் என்ற நிலையோ பொருந்தாது.

இயக்குநர் நியமனம் : ஒரு நிறுமத்தின் முதல் இயக்குநர்கள் (First directors) தோற்றுவிப்பாளர்களால் நியமிக்கப்படுவர் அல்லது அவர்தம் பெயர்களை அதன் நடைமுறை விதிகள் தாங்கியிருக்கும். அந் நிலையில் இயக்குநராகப் பதவியேற்பது குறித்த அவர்களது இசைவினை நிறுமப் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்ய வேண்டும். நடைமுறை விதிகள் இயக்குநர்தம் பெயர்களைத் தாங்கியிராமலோ தோற்றுவிப்பாளர்கள் இயக்குநர்களை நியமிக்காமலோ இருக்கும் நிலையில், அமைப்பு முறையேட்டில் இசைவுக் கையொப்பமிட்டோர் (Signatories) அதன் முதல் இயக்குநராகக் கொள்ளப்படுவர். இம் மூன்றில் எந்த வகையில் அவர்கள் முதல் இயக்குநராக நியமனம் பெற்றிடினும் அந் நிறுமத்தின் முதலாவது ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டம் நடைபெறும் வரை பதவி வகித்து அக் கூட்டத்தில் அவர்கள் ஓய்வு பெற்றிட வேண்டும்; பங்குநர்கள் தாம் விரும்புவோரை அப்போது இயக்குநர்களாகத் தேர்ந்தெடுப்பர். நபர்கள் மட்டுமே இயக்குநர் பதவி வகிக்கத் தக்கவர்கள் — அதாவது கூட்டாண்மையோ, மற்றொரு நிறுமமோ மற்ற எவ்வித அமைப்போ ஒரு நிறுமத்தின்

இயக்குநராக விளங்கவியலாது. ஒவ்வொரு இயக்குநரும் தனித் தனித் தீர்மானம் மூலமாகத்தான் இயக்குநராகத் தேர்ந்தெடுக்கப் படவேண்டும்.

இயக்குநரை நியமிக்கும் அதிகாரம் மூன்று நிலைகளில் இயக்குநரவைக்குத் தரப்படுவதுண்டு. இறப்பு, உடல் இயலாமை போன்ற காரணங்களால் இயக்குநரவையில் தற்செயலாகக் காலி இடங்கள் (Casual Vacancies) ஏற்பட்டால் அவற்றை நிரப்பும் அதிகாரம்; மூன்று மாதங்களோ அதற்கு அதிகமாகவோ அம் மாநிலத்தில் இருக்க முடியாத நிலை இயக்குநர்கள் எவருக்காவது ஏற்பட்டால் அவர்கள் திரும்பும்வரை அந்த இடங்களுக்கு மாற்றுநிலை இயக்குநர்களை (alternate directors) நியமிக்கும் அதிகாரம்; நடைமுறை விதிகளில், நிருணயிக்கப்பட்டுள்ள உச்சவரம்பை மீறுமல், அடுத்து வரவிருக்கும் பொதுக்கூட்டம் வரை செயல்பட கூடுதல் இயக்குநர்களை (additional directors) நியமிக்கும் அதிகாரம் ஆகியவற்றை இயக்குநரவை பொதுவாகப் பெற்றிருப்பதுண்டு. தற்செயலாகக் காலியாகும் இடங்களில் அமர்த்தப்படும் இயக்குநர், முன்னர் அந்த இடத்திலிருந்த இயக்குநர் காலிசெய்ய வேண்டிய தேவை எழாமல் இருந்திருந்தால் எவ்வளவு காலம்வரை அப் பதவியில் நீடித்திருப்பாரோ அதுவரை பதவி வகிக்கலாம்.

சுழல்முறைப்படி ஓய்வு பெறுமல் நிரந்தர இயக்குநராகச் செயல்படுவோர் சிலர் இயக்குநரவையில் இடம் பெற்றிருக்கலாம் என்பதைச் சற்றுமுன்னர் கண்டோம். இவர்கள் கடனீட்டுப் பத்திரங்களை வைத்திருப்போராலும், சில சமயங்களில் அரசாலும் நியமிக்கப்படுபவர்கள்; இவர்களது எண்ணிக்கை இயக்குநரவையில் இடம் பெற்றுள்ள மொத்த பேரில் மூன்றில் ஒன்றுக்கு மிகைப்படாமல் இருக்க வேண்டும்; இவர்கள் தகைமைப் பங்குகள் (Qualification Shares) பெறவேண்டிய தேவையில்லை.

பங்குகளால் தகைமை (Share qualification) : இயக்குநராக வருவதற்கு நிறுமச் சட்டம் எந்தவொரு தகுதியையும் விதிக்கவில்லை; அவர்கள் பட்டமோ தொழில் நுட்பத் தகுதியோ பெற்றிருக்க வேண்டுவதில்லை; அவர்கள் தகைமைப் பங்குகளாவது பெற்றிருக்க வேண்டும் எனவும் நிறுமச் சட்டம் வற்புறுத்தவில்லை; எனவே, ஒரு நிறுமத்தில் பங்குநராக இல்லாதவர்களும் கல்வியறிவு பெற்றிடாத பாமரர்களும் இயக்குநராக வருவதற்குத் தடையேதுமில்லை. எனினும் நிறுமங்களின் நடைமுறை விதிகள் இயக்குநராக வருபவர்கள் குறைந்தது இத்தனை பங்குகளாவது பெற்றிருக்க

வேண்டும் அல்லது பெறவேண்டும் என்ற விதியைப்பெரும்பாலும் தாங்கியிருப்பதைக் காணலாம். இத்தகைய சூழ்நிலையில் நிறுமச் சட்டம் குறுக்கிட்டு தகைமைப் பங்குகள் பற்றி உச்சவரம்பு விதித்திருக்கிறது. தகைமைப் பங்குகளின் மொத்த முகமதிப்பு 5,000 ரூபாய்க்கு மேற்படக் கூடாது அல்லது பங்கு ஒவ்வொன்றின் முகமதிப்பும் 5,000 ரூபாய்க்கு மேற்பட்டு இருக்குங்கால் ஒரு பங்குக்குரிய தொகையே நிறுமச் சட்டம் விதிக்கும் உச்ச வரம்பாகும். தேவையான தகைமைப் பங்குகளை இயக்குநர்கள் தான் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட இரு மாதங்களுக்குள் பெற்று வைத்திருக்க வேண்டும்.

இயக்குநராக வரத் தகுதியற்றவர்கள் : நொடிப்புநிலையெய்தி விடுவிக்கப்படாமல் இருப்பவர்கள் (undischarged insolvents), பித்துநிலையடைந்தவர்கள், அறநெறி பிறழ்ந்த குற்றத்துக்காகக் கடந்த ஐந்தாண்டுகளில் குறைந்தது ஆறுமாதம் சிறைத் தண்டனையடைந்தவர்கள், தாங்கள் தனியாகவோ பிறருடன் கூட்டாகவோ வைத்துள்ள பங்குகள் மீது அழைக்கப்பட்ட பணத்தைச் (call money) செலுத்துவதற்குரிய இறுதி நாளிலிருந்து ஆறு மாதம் கடந்தும் அதைச் செலுத்தத் தவறியவர்கள், மோசக்காரர்கள் என நீதிமன்றத்தால் அறிவிக்கப்பட்டவர்கள் ஆகியோர் இயக்குநராகத் தகுதியற்றவர்கள் ஆவர். இவர்களை நிறும நிருவாகத்தோடு தொடர்புகொள்ள வைப்பது பொதுநலனுக்கு உகந்ததல்ல என்ற காரணத்தால் நிறுமச் சட்டத்தின் 274ஆம் பிரிவு இத்தகையோரைப் பற்றிய பட்டியல் தந்துள்ளது.

இயக்குநர்பதவிக்கு வரம்பு : 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டம் அமுலுக்கு வருமுன் இயக்குநர்கள் ஒரே சமயத்தில் பல நிறுமங்களில் இயக்குநர் பதவி வகித்து வருவது பெருவழக்காக இருந்தது. 'பன்மை இயக்குநர் பதவி' (Multiple directorships) என இது அழைக்கப்பட்டது. ஒருவர் எவ்வளவு திறமைசாலியாக இருந்தாலும் பல நிறுமங்களை நிருவாகிக்கும் பொறுப்பை ஏற்று அதற்குத் தேவையான உழைப்பை நல்குவதும் காலத்தைச் செலவிடுவதும் அருமையிலும் அருமை. எனவே, நிறும நிருவாகத்தில் திறனற்ற போக்கும் அக்கறையற்ற தன்மையும் தென்பட்டதில் வியப்பில்லை. இத்தகைய முறையால் எழுந்த ஒரே ஒரு நன்மை சிறு நிறுமங்களுக்கும் அனுபவமும் வல்லமையும் வாய்ந்த பண்பட்ட தொழிலதிபர்களின் ஆய்வுரையும் அவர்களது தொடர்பால் எழுந்த சில பயன்களும் கிட்டின. ஆயினும் மொத்தமாகப் பார்க்கும்பொழுது இம் முறையால் எழுந்த நன்மைகளைக் காட்டிலும் விளைந்த தீமைகளே அதிகமாக இருந்ததால் எத்தனை

நிறுமங்களில் ஒருவர் ஒரே சமயத்தில் இயக்குநராக இருக்கலாம் என்பதற்கு வரம்பு விதிக்கப்பட வேண்டும் என்ற எண்ணம் பல ஆண்டுகளாக நம் நாட்டில் மட்டுமல்ல, பிற நாடுகளிலும் நிலவி வந்தது. எனவே, நம் நாட்டில் 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டம் ஒருவர் ஒரே சமயத்தில் 20 பொது நிறுமங்களில் இயக்கு நர் பதவி வகிக்கலாம் என வரம்பு விதித்தது.

1969ஆம் ஆண்டு இயற்றப்பட்ட முற்றுரிமை, வாணிகக் கட்டுப்பாட்டு வழக்கச் சட்டம் (The Monopolies and Restrictive Trade Practices Act) இயக்குநர் பதவி எண்ணிக்கைக்கு மேலும் சில வரம்புகள் விதித்துள்ளது. இதன் விளைவாக இப்பொழுது மிகப் பெரிய நிறுமங்கள் அல்லது ஆதிக்கநிலை பெற்றுள்ள (dominant) நிறுமங்கள் இவற்றில் பத்துக்கு மேற்பட்டவற்றிலோ பிற நிறுமங் கள் இருபதுக்கு மேற்பட்டவற்றிலோ ஒருவர் ஒரே சமயத்தில் இயக்குநராகப் பதவியேற்கவியலாது.

நம்மைப் போன்ற வேறு சில நாடுகளும் இயக்குநர் பதவிக்கு இத்தகைய வரம்புகள் விதித்துள்ளன. வரம்பே விதிக்காத நாடு களும் இல்லாமலில்லை. நம் நாட்டிலும் இவ்வரம்பு பொது நிறுமங்களின் இயக்குநர்களுக்கு மட்டுமே பொருந்தும்; தனி நிறுமங்களுக்கும் பொறுப்புறுதி நிறுமங்களுக்கும் இது பொருந் தாது.

இயக்குநரவையில் சிறுபான்மையோரின் பகராள் (Representative): இயக்குநர் தேர்தல் 'ஒரு பங்குக்கு ஒரு வாக்கு' எனும் அடிப் படையில் நடைபெறுவதால் பெருமளவில் பங்குகளை வைத்துள்ள பெரும் பங்குநர்களே நிறும நிருவாகத்தில் ஆதிக்கம் செலுத்தும் நிலையிலிருப்பர். ஓரிரு பங்குகளை வைத்துள்ள சிறு பங்குநர்களின் பேச்சு எடுபடுவதற்கு வாய்ப்பில்லை. இத்தகைய சிறுபான்மைப் பங்குநர்களுக்கும் தக்க முக்கியத்துவம் தரவேண்டும் என்ற எண் ணத்தில்தான் சுழல் முறைப்படி ஓய்வு பெறத்தக்க இயக்குநர்களை தேர்ந்தெடுப்பதில் 'விகிதாச்சாரப் பகராள் முறை'யைக் (Proportional representation) கடைப்பிடிக்கப் பொது நிறுமங்களுக்கு விருப்புரிமை தரப்பட்டிருக்கிறது. தமது நடைமுறை விதிகளில் தக்க வழிவகைகளைச் செய்துகொண்டு இந் நிறுமங்கள் விகிதாச் சாரப் பகராள் முறையைக் கையாளலாம். குவிவு வாக்கெடுப்பு (cumulative voting), மாற்றித்தரத்தக்க ஒற்றை வாக்கு (Single transferable vcte) இவ்விரண்டில் ஏதேனும் ஒருகோட்பாட்டை அடிப்படையாகக் கொண்டு விகிதாச்சாரப் பகராள் முறையைச் செயற்படுத்தலாம். மேலும் சிறுபான்மைப் பங்குநர்களுக்கு

அநீதி இழைக்கப்படுவதைத் தடுப்பதற்காகக் கூடுதலாக இரு இயக்குநர்களை நியமிக்கும் அதிகாரம் மைய அரசுக்குத் தரப்பட்டிருப்பது குறிப்பிடத்தக்க செய்தியாகும்.

இயக்குநரது பதவிக்காலம் : பொது நிறுமத்திலோ அதன் துணை நிறுமத்திலோ மூன்றில் ஒரு பகுதியினர் நிரந்தர இயக்குநர்களாகவும் மூன்றில் இரு பகுதியினர் சுழல் முறைப்படி ஓய்வு பெற வேண்டியவர்களாகவும் இருப்பர் எனக் கண்டோம். மேலும் சுழல்முறை ஓய்வுக்கு உட்பட்டவர்களில் மூன்றில் ஒரு பகுதியினர் ஒவ்வொரு ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டத்திலும் ஓய்வுபெற வேண்டுமாகையால், மீண்டும் தேர்ந்தெடுக்கப்படாத நிலையில் இவர்கள் அதிகபட்சம் மூன்றாண்டுகள் இயக்குநர் பதவி வகிக்கலாம். ஒவ்வொரு ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டத்திலும் எல்லா இயக்குநர்களும் ஓய்வுபெற வேண்டும் என்ற விதியையும் நடைமுறை விதிகள் தாங்கியிருக்க 1960ஆம் ஆண்டுத் திருத்தச் சட்டம் பொது நிறுமங்களுக்கு அதிகாரம் வழங்கியிருக்கிறது. குறிப்பிட்ட வயதை அடைந்தவுடன் இயக்குநர்கள் ஓய்வு பெறவேண்டும் என்னும் விதி நம்நாட்டில் இல்லை.

ஓய்வு பெறுவதோடன்றி, தாமாகவே விலகுதல், விலக்கப்படுதல் இவையும் இயக்குநரின் பதவிக் காலத்தைத் தீர்மானிக்கும் செய்திகளாகும். இயக்குநர்கள் அப் பதவியிலிருந்து தாமாகவே விலக வேண்டிய சூழ்நிலைகள் ஏற்படலாம். அவற்றில் முக்கியமான சிலவற்றைக் குறிப்பிடுவதே போதுமானது. அவையாவன :

(i) இயக்குநராக நியமனம் பெற்ற இரு மாதங்களுக்குள் தகைமைப் பங்குகள் பெறாமலிருப்பது அல்லது அதற்குப் பின் எப்போதேனும் அவற்றை வைத்திருக்காமலிருப்பது;

(ii) பித்துநிலையடைந்து விட்டதாகத் தக்க நீதிமன்றத்தால் அறிவிக்கப்படுவது;

(iii) நொடிப்புநிலை எய்திவிட்டதாகத் தீர்ப்பளிக்குமாறு தானே நீதிமன்றத்துக்கு மனுச் செய்வது;

(iv) நொடிப்புநிலை எய்தியவர் எனத் தீர்ப்பளிக்கப்படுவது;

(v) அறநெறி வழுவிய குற்றத்துக்காக குறைந்தது ஆறு மாதம் சிறைத் தண்டனை பெறுவது;

(vi) தனது பங்குகள் மீது அழைக்கப்பட்ட பணத்தைச் செலுத்துவதற்குரிய இறுதிநாள் கடந்தும் அடுத்த ஆறு மாதங்களுக்குள் கட்டாமலிருப்பது;

(vii) அடுத்தடுத்த மூன்று இயக்குநரவை கூட்டங்களுக்கோ தொடர்ந்தாற்போல் மூன்று மாதங்களில் நடக்கும் எல்லா இயக்குநரவைக் கூட்டங்களுக்கோ இயக்குநரவை யின் அனுமதி பெருமல் வராதிருத்தல்.

இயக்குநரின் பதவிக் காலத்தையொட்டிய மற்ருெரு செய்தி அவர்கள் பங்குநர்களால் விலக்கப்படுவதாகும். இயக்குநர்களைத் தேர்ந்தெடுக்கும் உரிமையுள்ளவர்களுக்கு அவர்களை விலக்கவும் உரிமையிருப்பது நியாயமானதே. சிறுபான்மைப் பங்குநர்களின் நலனைப் பேணுவதற்காக மைய அரசு நியமிக்கும் இயக்குநர்கள், தனி நிறுமங்களிலுள்ள ஆயுள் இயக்குநர்கள் (Life directors) இவர்களைத் தவிர மற்ற இயக்குநர்களைப் பங்குநர்கள் சிறப்பு அறிவிக்கையோடு (Special Notice) கூடிய சாதாரணத் தீர்மானம் இயற்றி விலக்கலாம்.

ஊதியம் : ஒரு நிறுமத்தின் இயக்குநர்கள் அதன் பொறுப் புரிமையராகவும் முகவர்களாகவும் செயல்படுகின்றனர். நிறுமத் தோடு அவர்களுக்குள்ள தொடர்பு 'நம்பக உறவு' (Fiduciary) எனும் அடிப்படையில் எழுவதாகையால், நிறுமச் சொத்து அல் லது பணத்தைக் கொண்டு அன்பளிப்பாகவோ ஊதியமாகவோ எதையும் பெறுவது முறையன்று. மேலும் அவர்கள் அதன் பணியாளர்கள் அல்லவாதலால் அதனிடமிருந்து ஊதியம் பெற உரியவரல்லர். அவர்களது சேவைக்காக அவர்களுக்கு ஊதியம் தரவேண்டும் என்ற கடப்பாட்டைச் சட்டம் நிறுமங்கள் மீது சுமத்துவதில்லை. அதேசமயம் ஊதியமோ ஆதாயமோ இல்லாமல் இயக்குநராகப் பணியாற்றுபவர்களை இலாபநோக்கமற்ற நிறுமங் களைத் தவிர ஏனைய நிறுமங்களில் காண்பதரிது. இச் சிக்கலைத் தவிர்ப்பதற்காக நிறுமங்களின் நடைமுறை விதிகள் இயக்குநர் களுக்கு ஊதியம் வழங்குவதற்குத் தக்க வழிவகைகளைச் செய் திருப்பதைக் காணலாம்; இன்றேல் இயக்குநர் ஊதியம் குறித்து நிறுமப் பொதுக்கூட்டத்தில் சாதாரணத் தீர்மானமோ சிறப்புத் தீர்மானமோ இயற்றப் பெற்றிருக்கும். முழுநேர அல்லது நிருவாக இயக்குநராக இல்லாத பிற (பகுதிநேர) இயக்குநர் களுக்கு மைய அரசின் ஒப்புதலோடு மாத ஊதியம் தரலாம்; அல்லது இது குறித்துச் சிறப்புத் தீர்மானம் இயற்றப்பட்டிருக்கும் நிலையில் நிகர இலாபத்தில் இவ்வளவு கழிவு என்ற அடிப்படையில்

தரலாம்; எவ்வாறுயினும் அவர்களுக்குத் தரப்படும் மொத்த ஊதியம், நிருவாக இயக்குநர், பொது நிருவாகி போன்ற நிருவாக ஆட்கள் அந் நிறுமத்தில் இல்லாநிலையில் மூன்று விழுக்காட்டுக்கும், நிருவாக ஆட்கள் இருந்து பணிபுரியும் நிலையில் ஒரு விழுக் காட்டுக்கும் மிகுதியாக இருத்தல் கூடாது. மேலும் இவர்களுக்கு ஒவ்வொரு இயக்குநரவை கூட்டத்திற்கும் வருகை தந்தால் ரூ.250 கட்டணமாக வழங்கப்படும். பொதுக்கூட்டத்தில் தக்க முடி வெடுத்து அதற்கு மைய அரசின் ஒப்புதலும் பெற்று மேற்கூறிய வரம்புகளுக்கு மீறிய ஊதியம் வழங்குவதற்கும் நிறுமச் சட்டம் இடந்தருகிறது.

நிறுமச் சட்டத்தின் 198, 309 ஆகிய பிரிவுகள் இயக்குநர், முழுநேர இயக்குநர், நிருவாக இயக்குநர், பொது நிருவாகர் இன்னபிற நிருவாக ஆட்களுக்குத் தரப்படும் ஊதியத்திற்கு உச்ச வரம்பு விதிக்கின்றன. இவர்களுக்குத் தரப்படும் நிருவாக ஊதியம் எந்தவொரு நிதியாண்டிலும் நிறுமத்தின் நிகர இலாபத்தில் 11 விழுக்காட்டுக்கு மிகுதியாக இருக்கக்கூடாது எனவும், போது மான இலாபம் இல்லாத ஆண்டுகளில் மைய அரசின் ஒப்புதலோடு இவர்கள் அனைவருக்கும் சேர்த்து மொத்தமாக ரூ. 50,000 க்கும் மிகாத தொகையைத் தரலாம் எனவும், இயக்குநரவைக் கூட்டங் களுக்கோ குழுக் கூட்டங்களுக்கோ (Committee meetings) வருகை தருவதற்காகக் கொடுக்கப்படும் கட்டணம் இந்த உச்ச வரம்பில் அடங்காது எனவும் நிறுமச் சட்டம் இயம்புகிறது.

நிருவாக அல்லது முழுநேர இயக்குநர் மாத அடிப்படை யிலோ நிகர இலாபத்தில் இவ்வளவு கழிவு என்ற அடிப்படையிலோ ஊதியம் பெறலாம். இதற்கும் உச்சவரம்பு விதிக்கப்பட்டிருக் கிறது. ஒரு நிறுமத்தில் நிருவாக அல்லது முழுநேர இயக்குநர் என்ற நிலையில் ஒரே ஒருவர் பணி புரிந்தால் அவருடைய ஊதியம் நிகர இலாபத்தில் 5 விழுக்காட்டுக்கு மேற்படாமலும், இருவரோ அதற்கு மேற்பட்டவரோ பணிபுரிந்தால் அவர்கள் அனைவருடைய மொத்த ஊதியமும் 10 விழுக்காட்டுக்கு மிகைப்படாமலும் இருக்க வேண்டும் என்பது சட்டம் இடும் வரம்பாகும்.

வரம்புக்கு மீறிய ஊதியம் வாங்குவோர் தாம் அதிகமாகப் பெற்ற பணத்தை அந் நிறுமத்திற்குத் திருப்பிச் செலுத்தக் கடமைப்பட்டவராவார்கள்; அதைத் திருப்பிச் செலுத்த வேண்டு வதில்லை எனக் கூற அந் நிறுமத்திற்கே உரிமையில்லை.

அரசு ஏற்றுக்கொண்ட சமுதாய - பொருளாதார நோக்கங் களுக்கொப்ப, மைய அரசு 1970ஆம் ஆண்டு ஜனவரி மாதம்

நிருவாக ஊதியத்திற்கான உச்சவரம்பைத் திருத்தியமைத்துள்ளது. அதன் விவரங்களாவன :

(i) பஞ்சப்படி, இன்னபிற நிலையான படிகள் உட்பட ஆண்டு ஊதியத்திற்கு உச்சவரம்பு ரூ. 90,000 (அதாவது மாத ஊதியம் ரூ. 7,500க்கு மிகைப்படக்கூடாது);

(ii) திறமையான நிருவாகத்திற்கு ஊக்கமளிக்கும் பொருட்டு நிகர இலாபத்தில் ஒரு விழுக்காட்டைக் (1%) கழிவாகத் தரலாம்; ஆனால், இதுவும் ஆண்டுக்கு ரூ. 45,000க்கு மிகைப்படக்கூடாது;

(iii) நிருவாக ஆட்களுக்குரிய ஊதியம் முழுவதும் நிகர இலாபத்தின் மீதான கழிவாகவே தரப்படும் நிலையில், அது 1,35,000 ரூபாய்க்கு மேற்படாமல் இருக்க வேண்டும்;

(iv) ஊதியத்தில் மூன்றில் ஒரு பகுதி அல்லது ரூ. 30,000 இவற்றில் எது குறைவான தொகையோ அதுவே ஒரு ஆண்டுக்குரிய மேல்வரவின் (perquisites) உச்சவரம்பாகும். நிருவாக ஆட்கள் செய்த மருத்துவச் செலவுகளைத் திருப்பிக் கொடுப்பதற்கும் உச்சவரம்பு விதிக்கப்பட்டுள்ளது; ஆண்டுக்கு ரூ. 5,000 அல்லது ஒரு மாத ஊதியம் இவ்விரண்டில் எது குறைவானதோ அதுவே இதற்குரிய உச்சவரம்பாகும்.

முக்கியத்துவம் இயக்குநரவைக்கே, தனி இயக்குநருக்கல்ல :

நிறுமச் சட்டமும் ஒரு நிறுமத்தின் நடைமுறை விதிகளும் இயக்குநர்களுக்குத் தந்துள்ள அதிகாரங்களை இயக்குநரவைதான் நிலைநாட்டவோ பயன்படுத்தவோ வேண்டுமேயன்றி தனி இயக்குநர்கள் அவற்றைச் செயல்படுத்தத் துணியக் கூடாது. தனி இயக்குநர்களுக்கு எவ்வித அதிகாரமும் இல்லை. இயக்குநரவையாகச் செயல்படும்பொழுதுதான் அவர்கள் தமக்குரிய அதிகாரங்களைச் செயல்படுத்தும் வலிமையும் தகுதியும் பெறுகின்றனர். பொதுவாக இயக்குநரவைக் கூட்டங்களில் அவ்வப்பொழுது எழும் பிரச்சினைகளை விவாதித்துத் தக்க முடிவெடுப்பர். சில நேரங்களில் பிரச்சினைகளையும் அவற்றிற்கேற்ற முடிவுகளையும் கொண்ட சுற்றுக் குறிப்பை இயக்குநர்களுக்கு அனுப்பி அவர்களுடைய ஒப்புதல் பெறுவர்.

ஆயினும் இயக்குநரவை தனக்குரிய அதிகாரங்கள் சிலவற்றை இயக்குநர் ஒருவரிடமோ இரண்டு அல்லது மூன்று இயக்குநர் அடங்கிய குழுவிடமோ ஒப்படைப்பதற்கு நிறுமச் சட்டம் தற்பொழுது இடந்தருவதோடு நடைமுறை விதிகளும் இதற்கு வழி வகை செய்கின்றன. இவ்வாறு இயக்குநர் ஒருவரிடமோ இயக்குநர் குழுவிடமோ ஒப்படைக்கப்படும் பணிகள் பற்றி அவர்களே இறுதி முடிவு எடுக்கலாமா அல்லது அவற்றை ஆராய்ந்து எவ்வாறு முடிவெடுக்கலாம் என்பது பற்றிப் பரிந்துரை மட்டுமே வழங்கலாமா என்பது இயக்குநரவை அவர்களிடம் ஒப்படைத்த அதிகாரத்தைப் பொறுத்ததாகும்.

இயக்குநரவை தனது பணிகள், பொறுப்புகள் இவற்றைத் தம்மில் ஓரிருவர் அடங்கிய தனித்தனிக் குழுக்களிடம் ஒப்படைப்பது வழக்கமாக மட்டுமல்ல பெரும்பெரும் நிறுமங்களைப் பொறுத்தவரை இன்றியமையாததாகவும் ஆகிவிட்டது; இதனால் நல்ல பலனும் விளைகிறது. உற்பத்தி, சந்தையிடுகை, நிதியம், ஆள் நியமனம் போன்ற வெவ்வேறு பொறுப்புகளை அவ்வவற்றில் தனித் திறமையும் அனுபவமும் வாய்ந்த வெவ்வேறு இயக்குநர் அல்லது இயக்குநர் குழுவிடம் ஒப்படைப்பதால் செம்மையான முடிவுகள் விரைவாகவும் சிக்கனமாகவும் முகிழ்கின்றன. சார்ந்த இயக்குநர்களுக்குத் தமக்கேற்ற முக்கியத்துவம் தரப்படுகிறது என்ற மனநிறைவு ஏற்படுவதும் இங்கு குறிப்பிடத்தக்க செய்தியாகும்.

இயக்குநரவைக் கூட்டங்கள் : தனி இயக்குநருக்கு எந்த அதிகாரமும் இல்லை, உரிய அதிகாரங்கள் அனைத்தும் இயக்குநரவைக்கே உண்டு என்பதை மேலே கண்டோம். எனவே, இயக்குநரவை அடிக்கடி கூடி முக்கியமான பிரச்சினைகளைத் தீர விவாதித்து முடிவெடுப்பது நிறுமங்களில் வழக்கமாக நடைபெறும் நிகழ்ச்சியாகும். இயக்குநரவை ஒவ்வொரு மாதமும் குறிப்பிட்ட நாளிலோ தேதியிலோ கூடலாம்; அந் நிலையில் ஒவ்வொரு இயக்குநருக்கும் கூட்டம் பற்றிய அறிவிக்கை தரவேண்டுவதில்லை. இதற்கிடையில் அவசரமாக முடிவெடுக்க வேண்டிய பிரச்சினை ஏதாவது எழுந்தால் சிறப்புக் கூட்டங்கள் நடைபெற ஏற்பாடு செய்யப்படும். மூன்று காலண்டர் (Calendar) மாதங்களுக்கு ஒரு முறையும், ஆண்டு ஒன்றுக்குக் குறைந்தது நான்கு முறையும் இயக்குநரவை கூடவேண்டும் என்பது சட்டம் இயம்பும் விதியாகும். ஒவ்வொரு கூட்டம் பற்றியும் ஒவ்வொரு இயக்குநருக்கும் தக்க அறிவிக்கை தரவேண்டும். அந்த நேரத்தில் இந்தியாவில் இல்லாத இயக்குநருக்கு அறிவிக்கை தரவேண்டுவதில்லை. முக்கிய

மான பிரச்சனைகளைப் பற்றி முடிவெடுக்கப்படுவதும் கொள்கைகள் வகுக்கப்படுவதும் இக் கூட்டங்களில்தான் எனினும், பங்கு ஒதுக்கீடு, பங்கு மாற்றங்களுக்கு ஒப்புதல் தருதல், பங்காதாயம் பற்றிப் பரிந்துரைத்தல், ஆண்டுப்பொதுக்கூட்டங்கள் எப்பொழுது வைத்துக் கொள்வது போன்ற வழக்கமான நடவடிக்கைகளைப் பற்றியும் முடிவெடுக்கப்படுகின்றன. மொத்த இயக்குநர்களில் மூன்றில் ஒருவர் அல்லது இரு இயக்குநர்கள் இவர்களில் யார் எண்ணிக்கை அதிகமானதோ அதுவே இக் கூட்டத்திற்கென நிறுமச் சட்டம் குறிக்கும் குறைவெண் (Quorum) ஆகும்; குறைந்தது அத்தனை இயக்குநர்களாவது அக் கூட்டத்திற்கு வருகை தந்தால்தான் அங்கு எடுக்கப்படும் முடிவுகளும், மேற்கொள்ளப் படும் நடவடிக்கைகளும் செல்லத்தக்கவையாகும். அக் கூட்டத் தில் முடிவு எடுக்கப்பட வேண்டிய நிகழ்ச்சிகளில் தனிப்பட்ட முறையில் அக்கறையுடைய இயக்குநர்கள் எவரேனும் இருந்தால் அவர்களைக் குறைவெண் பற்றிய கணக்கெடுப்பில் சேர்த்தல் கூடாது; மேலும் அந் நிகழ்ச்சி பற்றிய வாக்கெடுப்பிலும் அவர்கள் தங்கள் வாக்குகள் தர அருகதையற்றவர்கள் ஆகிறார்கள். பொது வாக, இயக்குநரவையில் பெரும்பான்மையான முடிவுகள் ஒருமன தாக எடுக்கப்படுவது வழக்கம். ஒருமனதாக எடுக்கப்படுவதற்கு வாய்ப்பில்லையாயின், வாக்கெடுப்புக்கு விடப்பட்டு பெரும்பான்மை யரின் வாக்கிற்கேற்ப முடிவு செய்யப்படும்; அப்பொழுது தீர்மானத்திற்கு எதிராக வாக்களிப்பவர்களின் பெயர்கள் கூட்ட நடவடிக்கைக் குறிப்பில் (minutes) பதிவு செய்ய வேண்டியது இன்றியமையாதது.

இயக்குநர் நிலை : கூட்டுப் பங்கு நிறுமங்கள் தோற்றுவிக்கப் பட்ட தொடக்க காலத்தில் அவை மேற்கொண்டிருந்த தொழில் களின் அளவு சிறியதாகவும், தன்மை எளிமையானதாகவும் இருந்ததால் அவற்றின் இயக்குநர்களே நிருவாகப் பொறுப்பு முழு வதையும் ஏற்று திறம்படச் செயல்பட முடிந்தது. காலப்போக்கில் நிறுமங்களின் அளவும் எண்ணிக்கையும் பெருகியதாலும் தொழில் களில் சிக்கல்கள் அதிகரித்ததாலும், இயக்குநர்கள் கொள்கைகள் வகுப்பது, நெறிப்படுத்துவது, மேற்பார்வை செய்வது ஆகிய வற்றோடு தமது பொறுப்புக்களை நிறுத்திக் கொண்டு, தாம் வகுத்த கொள்கைகள், எடுத்த முடிவுகள் ஆகியவற்றைச் செயல் படுத்தும் கடமையையும் அன்றாட நிருவாகத்தைக் கவனித்துக் கொள்ளும் பொறுப்பையும் நிருவாக இயக்குநர் போன்ற தலைமை நிறைவேற்றாண்மையரிடம் ஒப்படைத்து விடுகின்றனர்.

இயக்குநர்கள் நிறுமங்களைப் பொறுத்தவரை ஓரளவு முகவர் களாகவும் (Agents) ஓரளவு பொறுப்புரிமையர்களாகவும்

(Trustees) செயல்படுகின்றனர். நிறுமத்தின் அமைப்புமுறை ஏடும் நடைமுறை விதிகளும் அவர்களுக்கு அளித்துள்ள அதிகாரங்களைச் செலுத்துவதிலும் நிறுமத்தின் சார்பில் ஒப்பந்தங்கள் செய்வது, அவ்வப்போது தக்க நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளுவது இவற்றிலும் அவர்கள் நிறுமத்தின் முகவராகச்செயல்படுகின்றனர். அந் நிலையில், தமக்குள்ள அதிகாரத்தை மீறுகின்ற நிலையில் அவர்கள் ஏதேனும் ஒரு காரியம் செய்தால் அது அவர்களின் வரம்பிகந்த (ultra vires) செயலாகும்; இருப்பினும் அச் செயல் அந் நிறுமத்தின் அதிகார வரம்புக்குட்பட்டதாக (intra vires) இருந்து நிறுமம் அதை ஏற்புறுதி (ratification) செய்யுமாயின் அது நிறுமத்தின் பொறுப்பாகி விடுகிறது; நிறுமம் அதை ஏற்புறுதி செய்யவில்லையெனின், வரம்பிகந்த அச் செயலுக்கு இயக்குநர்களே தனிப்பட்ட முறையில் பொறுப்பாவர்.

சட்டப்படி பார்க்கும்பொழுது, இயக்குநர்களை நிறுமத்தின் முகவர்கள் என்பதைக் காட்டிலும் அதன் பகராட்கள் (representatives) எனக் கருதுவதே பொருத்தமானதாகும். ஏனெனில், முதல்வர் – முகவர் என்ற உறவில், முகவருக்கு அளித்த அதிகாரங்களைக் குறைக்கவோ அறவே பறித்துக் கொள்ளவோ முதல்வருக்கு எப்பொழுதும் உரிமையுண்டு. ஆனால், நிறும அமைப்பில் இயக்குநர்களுக்குத் தரப்பட்டுள்ள நிருவாக அதிகாரங்களை அவர்களிடமிருந்து நிறுமமோ அதன் பங்குநர்களோ பறித்துக் கொள்ளவும் இயலாது; தாங்களே அந்த அதிகாரங்களைச் செலுத்தவும் இயலாது. மேலும் முதல்வர் – முகவர் என்னும் உறவில் முகவர் முதல்வரால் நியமிக்கப்படுகிறார். ஆனால், நிறும அமைப்பில் இயக்குநர்கள் நியமிக்கப்படுவதில்லை, தேர்தல் மூலமாகத் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார்கள்.

அடுத்து, இயக்குநர்கள் நிறுமத்தின் பொறுப்புரிமையர் (Trustees) என்ற கருத்தைச் சற்று ஆராய்வோம். நிறுமச் சொத்துகள், பணம் இவற்றிற்கு இயக்குநர்கள் பொறுப்புரிமையர் ஆவர்; அவற்றைப் பாதுகாக்கும் கடமையும் பூண்டவர்; அச் சொத்துக்களையோ பணத்தையோ அவர்கள் தமது சொந்தப் பயனுக்கோ மற்றெந்தத் தவறான வழியிலோ ஈடுபடுத்தினால் பொறுப்புரிமையை மீறிய குற்றத்துக்கு ஆளாக நேரிடும் எனப் பல வழக்குகளில் தீர்ப்பு வழங்கப்பட்டிருக்கிறது. எனினும் பொறுப்புரிமை என்ற சொல்லுக்குரிய தொழில்நுட்பத்தோடு ஆராய்ந்தால், இயக்குநர்களை நிறுமங்கள் அல்லது அவற்றின் பங்குநர்கள் இவர்களின் பொறுப்புரிமையராக அறுதியிட்டுக் கூற வியலாது. ஏனெனில், நிறுமச் சொத்தோ பணமோ நிறுமத்தின்

பெயரில்தான் இருக்கிறதே தவிர, பொறுப்புரிமையர்நிலைபோன்று இயக்குநர்களின் பெயருக்கு மாற்றப்படுவதில்லை. எனினும் நிறுமச் சொத்து, பணம் ஆகியவற்றைப் பொறுத்தவரை இயக்குநர்கள் நம்பிக்கையும் பொறுப்பும் இணைந்த நம்பக உறவு (Fiduciary relation) பூண்டுள்ளனர். எனவே, நிறுமத்தின் தொடர்பாக அவர்கள் எடுக்கும் முடிவுகள், மேற்கொள்ளும் நடவடிக்கைகள் அனைத்தும் அவர்களது சொந்த ஆதாயத்தைக் கருதாது நிறுமத்தின் பொதுநலனை அடிப்படையாகக் கொண்ட நல்லெண்ணத்திலும் தக்க கவனத்தோடும் மதிநுட்பத்தோடும் எடுக்கப்பட வேண்டும்.

இயக்குநரின் அதிகாரங்களும் கடமைகளும்

நிறுமம் செயற்கை ஆள் ஆதலால் அது செம்மையாகச் செயல்படுவதற்குரிய அதிகாரங்களை நிறுமச் சட்டம் பிரித்து இயக்குநர்கள் என்ற ஒரு தரப்பாரிடமும் பங்குநர்கள் என்ற மறு தரப்பாரிடமும் வழங்கியிருக்கிறது. பங்குநர்களுக்குள்ள அதிகாரங்களைச் சற்று முன்னர் கண்டோம். இயக்குநர்களுக்குள்ள அதிகாரங்களை இங்கு சட்டப்படியான அதிகாரங்கள், நிருவாக அதிகாரங்கள் என இரு பகுதிகளாகப் பார்ப்போம்.

சட்டப்படியான அதிகாரம் : பங்குநர் பொதுக்கூட்டங்களில் முடிவு செய்யப்பட வேண்டியவை என ஒதுக்கப்பட்டுள்ள அதிகாரங்கள் நீங்கலாக, நிறுமத்திற்குரிய ஏனைய அதிகாரங்கள் அனைத்தையும் இயக்குநரவை செலுத்தலாம். நிறுமச் சட்டம், அமைப்பு முறையேடு, நடைமுறை விதிகள் ஆகிய மூன்றும் இயக்குநரவையின் அதிகாரங்களைத் தெளிவுபடுத்துகின்றன. இவ்வதிகாரங்களை நான்கு தலைப்புக்களில் பகுத்தியம்பலாம் :

(அ) இயக்குநரவைக் கூட்டங்களில் மட்டுமே செலுத்தத் தக்க அதிகாரங்கள் : இந்த அதிகாரங்களை ஏனைய நிருவாக ஆட்களுக்கோ இயக்குநர்களில் சிலவர் அடங்கிய குழுக்களுக்கோ ஒப்படைக்க முடியாது. இயக்குநரவைக் கூட்டங்களில் மட்டுமே தக்க தீர்மானங்கள் இயற்றி இந்த அதிகாரங்களைச் செயற்படுத்தலாம். அவையாவன :

(i) நிறுமம் வெளியிட்ட பங்குகள் மீது செலுத்தப்படாமலிருக்கும் தொகையை உரிய காலத்தில் அல்லது தேவையானபொழுது அழைத்தல்;

(ii) கடனீட்டுப் பத்திரங்களை வெளியிடுதல்;

(iii) வேறொரு நிறுமத்தில் பங்குகள் அல்லது கடனீட்டுப் பத்திரங்களில் முதலீடு செய்வதற்கு இயக்குநரவையின் ஒருமனதான தீர்மானம் வேண்டப்படுதல்;

(iv) மற்றொரு நிறுமத்தில் நிருவாக இயக்குநராகவோ நிருவாகராகவோ இருக்கும் ஒருவரை இந் நிறுமத்தின் நிருவாக இயக்குநராக நியமிப்பதற்கு இயக்குநரவையின் ஒருமனதான தீர்மானம் வேண்டப்படுதல்.

(ஆ) இயக்குநர்கள் சிலவர் அடங்கிய குழுவுக்கோ நிருவாக ஆட்களுக்கோ இயக்குநரவையின் தீர்மானத்திற்கொப்ப ஒப்படைக்கப்படும் அதிகாரங்கள். இத்தகைய அதிகாரங்கள் மூன்று உள. அவையாவன :

(i) கடனீட்டுப் பத்திரங்களை வெளியிடுவதன் மூலமாக வன்றி பிறவகைகளில் கடன் வாங்குதல்;
(ii) நிறும நிதிகளை முதலீடு செய்தல்;
(iii) நிறுமப் பணத்தைப் பிறருக்குக் கடன் அளித்தல்.

ஆயினும் எந்த அளவு கடன் வாங்குவது, முதலீடு செய்வது, கடன் அளிப்பது, எக் காரியங்களுக்காகக் கடனளிப்பது பற்றிய வரையறைகளை இயக்குநரவை தெளிவாக்க வேண்டும்.

(இ) நிறுமப் பொதுக் கூட்டத்தில் பங்குநர்களது ஒப்புதல் பெறுமல் இயக்குநரவை தனது விருப்பம் போல் செலுத்த முடியாத அதிகாரங்களும் பல உண்டு. ஒருவகையில் இவற்றை இயக்குநரவையின் அதிகாரங்களின் மீதான கட்டுப்பாடுகள் எனவும் அழைக்கலாம். அவற்றில் சிலவற்றை இங்கு சுட்டிக் காட்டுதல் பயனுள்ளதாக இருக்கும். அவையாவன :

(i) நிறுமத்தின் தொழில் முழுவதையுமோ ஏறத்தாழ முழுவதையுமோ விற்பது அல்லது குத்தகைக்கு விடுவது;

(ii) இயக்குநரிடமிருந்து வரவேண்டிய கடனை விட்டுக் கொடுப்பது அல்லது அதைச் செலுத்துவதற்குக் கால நீட்டிப்பு அளிப்பது;

(iii) நிறுமத்தின் செலுத்திய முதல், கட்டுப்பாடற்ற காப்பிருப்பு (free reserves) இவையிரண்டும் சேர்ந்த தொகைக்கு மேலாகக் கடன் வாங்குவது;

(iv) பொறுப்புரிமைப் பிணையங்களில் (trust securities) இல்லாது பிறவற்றில் முதலீடு செய்வது;

(v) அறப் பணிகளுக்கும் பிற காரியங்களுக்காகவும் ரூ. 25,000 அல்லது கடந்த மூன்றாண்டுகளின் சராசரி நிகர இலாபத்தில் 5 சதவிகிதம் இவற்றில் எது அதிக மான தொகையோ அதற்கும் அதிகமாக அன்பளிப்பாகத் தருவது. 1969ஆம் ஆண்டு திருத்தப்பட்ட நிறுமச் சட்டம் அரசியல் கட்சிகளுக்கோ அரசியல் தொடர்பான காரியங்களுக்காகவோ தரப்படும் அன்பளிப்பை அறவே தடைசெய்து விட்டது.

(ஈ) மைய அரசின் ஒப்புதல் பெற்றுச் செலுத்த வேண்டிய அதிகாரங்கள் என்ற வகையிலும் சில அதிகாரங்கள் உள. அவையாவன :

(i) நிருவாக இயக்குநராகவோ, நிருவாகராகவோ ஒருவரை நியமிப்பது அல்லது மறுமுறை நியமிப்பது;

(ii) மேற்கூறியவர்களது நியமனம் அல்லது மறுநியமனம் பற்றிய விதிமுறைகளை மாற்றியமைப்பது;

(iii) நிருவாக ஆட்களின் ஊதியத்தை அதிகப்படுத்துவது;

(iv) இயக்குநருக்கு நிறும நிதியிலிருந்து கடன் அளிப்பது.

நிருவாக அதிகாரங்கள் : இதுகாறும் இயக்குநர்களது சட்டப்படியான அதிகாரங்களைப் பார்த்தோம். இப்பொழுது நிருவாகம் பற்றிய அவர்களது அதிகாரங்களையும் பணிகளையும் காண்போம். நிறுமத்தின் உச்ச நிறைவேற்றுண்மையர் (Supreme executive) என்ற முறையில் இயக்குநர்களுக்குத் திட்டவட்ட மான நிருவாகப் பொறுப்புகள் பல இருக்கின்றன. நிறுமத்தின் நோக்கங்களைக் கருத்திற்கொண்டு அதன் எதிர்காலத் திட்டங்களை வகுப்பதும் அதன் அன்றாடச் செயல்களை நெறிப்படுத்துவதும் எளிய காரியங்களல்ல. எனவே, அவர்களின் நிருவாகப் பணிகள் சட்டப்படியான பணிகளைக் காட்டிலும் முக்கியம் வாய்ந்தவை என்பது குறிப்பிடத்தக்கது. அவையாவன :

(i) பொதுப்பெரு நோக்கங்களை வகுத்தலும் அவற்றை அடைவதற்கான உக்திகளைத் (strategy) தெளிவுபடுத்துவதும் இயக்குநர்களின் தலையாய நிருவாகப் பணியாகும். நிறும

அமைப்பின் நிருவாகத்தில் எல்லா மட்டங்களிலும் பொறுப் பேற்றுள்ளவர்களது பயனுக்காகப் பொதுப்படையான கோட் பாடுகளையும் திட்டவட்டமான விதிகளையும் யாத்துத் தருவது இன்றியமையாதது. இன்றேல் நிறுமத்தின் நோக்கம், கொள்கை, கோட்பாடு, விதிமுறைகள் இவற்றில் தெளிவற்ற போக்கையும் குழப்பமான சூழ்நிலையையும் உருவாக்கிய பழி இயக்குநர்களைச் சாரும். இயக்குநரவை உருவாக்கும் கொள்கைகள் நிருவாக இயக்குநர் அல்லது பொதுநிருவாகர் மூலமாகத் துறை நிருவாகர் களையும் அவர்களிடமிருந்து கண்காணிகள் மூலமாகத் தொழி லாளர்களையும் கட்டளைகள், நெறிமுறைகள் என்ற வடிவங்கள் தாங்கி வந்து சேரும்.

(ii) நிருவாக அமைப்பின் கட்டுக்கோப்பை இடையறுது கருத்திலிருத்திவருவதும் அது எதிர்காலத் திட்டங்களினின்றும் எழும் பொறுப்புக்களைச் சமாளிக்கும் திண்மை பெற்றுள்ளதா எனக் கவனித்து வருவதும் இயக்குநர்களது கடமையாகும்.

(iii) நிறைவேற்றுண்மைப் பொறுப்பேற்றுள்ள நிருவாக இயக்குநர் அல்லது பொது நிருவாகர், அவர்களுக்கு அடுத்த நிலையிலுள்ள துறை நிருவாகர்கள் ஆகியோர் நிரும முன்னேற்றத் திற்காக வகுத்துள்ள திட்டங்கள் யாவை, அவை எவ்வாறு செயற்படுத்தப்பட்டு நிறுமத்தின் சாதனைகளைப் பெருக்கியுள்ளன, அத் திட்டங்களை மேலும் செம்மையாகச் செயல்படுத்துவதற்கு வாய்ப்பிருக்கிறதா என இயக்குநரவை தொடர்ந்து கேட்டறி வதோடு மேற்பார்வை செய்தும் வரவேண்டும். அதாவது தமது பெரும் பொதுக் கட்டுப்பாட்டுக்குட்பட்டு நிறைவேற்றுண் மையரும் பிறரும் நிறும முன்னேற்றத்திற்காக அயராது பாடு பட்டு வருகின்றனர் என்பதை உறுதிசெய்து கொள்ளுவது இயக்கு நரவையின் கடமையாகும்.

(iv) செயலாளர், தணிக்கையர் உட்பட நடுமட்ட நிருவாகத்திற்குரிய (middle level management) அலுவலர்களைத் தேர்ந்தெடுத்து அமர்த்துவதும் அவர்களது பணி நிபந்தனைகள், ஊதியம் ஆகியவற்றைத் தீர்மானிப்பதும் இயக்குநரவையின் கடமை மட்டுமல்ல உரிமையுமாகும்.

(v) நிறுமத்தின் சார்பில் நிலம் வாங்குவது, கட்டடங்கள் கட்டுவது போன்ற முக்கியமான ஒப்பந்தங்கள் செய்வது இயக்குநரவையின் பொறுப்பாகும். இவ் வொப்பந்தங்கள் நிறுமத்தின் அதிகார வரம்புக்கு உட்பட்டிருப்பதோடு இயக்குநர்

களின் அதிகார வரம்புக்கும் உட்பட்டவையாக இருப்பது நல்லது. சில சமயங்களில் இந்த அதிகாரத்தைத் தலைமை நிறைவேற்றுண் மையரிடம் ஒப்படைப்பதும் உண்டு.

(vi) பங்குகள் மீதான பங்காதாயம் எவ்வளவு என்பது ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டங்களில் பங்குநர்களின் பெரும்பான்மை ஆதரவுடன் இயற்றப்படும் தீர்மானமாக அறிவிக்கப்படுவது வழக்கம். இருப்பினும் குறிப்பிட்ட ஆண்டுக்குப் பங்காதாயம் தருவதா, வேண்டாவா, தருவதாக இருந்தால் அதிகபட்சம் எவ்வளவு தரலாம் என்பது பற்றிய இறுதி முடிவெடுக்கும் அதிகாரம் இயக்குநரவைக்குத்தான் உண்டு. தேய்மானத்திற்கான ஒதுக்கீடு, பலவகைக் காப்பிருப்புக்களுக்குச் (Reserves) செய்ய வேண்டிய ஒதுக்கீடு, தற்பொழுதுள்ள ரொக்க இருப்பின் நிலை, போன்ற பல செய்திகளையும் கருத்திற் கொண்டு கடந்த ஆண்டுக்கு அதிகபட்சம் எவ்வளவு பங்காதாயம் தரலாம் என்பதையோ பங்காதாயம் தரவேண்டுவதேயில்லை என்பதையோ இயக்குநரவை பொதுக் கூட்டத்தின்முன் வைக்க வேண்டியது தனது ‘இயக்குநர் அறிக்கையில்’ பரிந்துரைக்கும். இப் பரிந்துரையின் அடிப்படையில்தான் எவ்வளவு பங்காதாயம் தருவது என்பதைப் பொதுக்கூட்டம் தீர்மானம் மூலமாக அறிவிக்கும். பங்குநர் அனைவரும் ஒருமனதாக விரும்பினால்கூட இயக்குநர்கள் பரிந்துரைத்த அளவுக்கு மேலோ அல்லது பரிந்துரையை மீறும் வண்ணமோ பங்காதாயம் பற்றித் தீர்மானம் இயற்ற முடியாது.

(vii) நிறுமத்தின் வளர்ச்சிக் கேற்ப தற்பொழுதுள்ள நிதி போதுமானதாக இல்லாத நிலையில் பங்குகள், கடனீட்டுப் பத்திரங்களை வெளியிட்டுக் கூடுதல் நிதி திரட்டத் தேவையேற்படும். இதைப் பற்றி முடிவு செய்யும் அதிகாரம் நிறுமப் பொதுக் கூட்டத்திற்கே உண்டு. பொதுக்கூட்டம், கூடுதல் பிணையங்களை வெளியிடுவது என்ற முடிவெடுத்தபின், எவ்வளவு தொகைக்கு, எப்பொழுது, எந்த நிபந்தனைகளுக்குட்பட்டு அப் பிணையங்களை வெளியிடுவது எனும் விவரங்கள் பற்றி முடிவெடுக்கும் உரிமை இயக்குநரவைக்கு உண்டு.

இயக்குநர்களின் கடமைகள்

இயக்குநர்கள் நிறுமத்தின் பொதுநலனைப் பெருக்கும் வகையிலும் நல்லெண்ணத்தோடும் செயலாற்ற வேண்டும் எனவும், தமது அல்லது தம்மைச் சார்ந்தோரின் நன்மைக்காக நியாயமற்ற முறையில் செயல்படக் கூடாது என்ற நோக்கத்தோடும் நிறுமச்

சட்டம் இவர்கள் மீது பல கடமைகளைச் சுமத்தியிருக்கிறது. அவை பற்றிச் சுருக்கமாகக் காண்போம்.

(i) மைய அரசின் அனுமதியின்றி நிறுமங்கள் தமது இயக்குநர்களுக்கு நேரடியாகவோ மறைமுகமாகவோ கடனோ கடன் பற்றிய பொறுப்புறுதியோ தரக் கூடாது.

(ii) நிறுமத்தின் சரக்குகள் அல்லது சேவைகள் இவற்றை வாங்கி விற்பது, அது வெளியிடும் பிணையங்களுக்கு ஒப்புறுதியளிப்பது தொடர்பாக இயக்குநரவையின் இசைவு பெறாமல் இயக்குநர்களோ அவர்கள் தொடர்பு கொண்டுள்ள நிறுவனமோ தனி நிறுமமோ ஒப்பந்தம் செய்து கொள்ளக் கூடாது.

(iii) இயக்குநர்கள் தமது பதவி பற்றிய பொறுப்புகளையோ கடமைகளையோ பிறருக்கு மாற்றக் கூடாது.

(iv) நிறுமம் செய்த அல்லது செய்யவிருக்கும் ஒப்பந்தங்களில் இயக்குநர் எவருக்கேனும் அக்கறையோ அல்லது நல ஆர்வமோ (interest) இருப்பின் அதைப் பற்றி இயக்குநரவையில் எவ்வளவு சீக்கிரம் சொல்ல முடியுமோ அவ்வளவு சீக்கிரம் வெளியிட வேண்டும்.

(v) நிருவாக இயக்குநர், நிருவாகத்தில் தலைமைப் பீடம் வகிக்கும் பிற ஆட்கள் இவர்களின் நியமனத்திலோ, அவர்களது நியமனம் பற்றித் தற்பொழுதுள்ள நிபந்தனைகளை மாற்றுவதிலோ இயக்குநர் எவருக்கேனும் நல ஆர்வம் இருப்பின் அதை அவர்கள் பங்குநர்களின் கவனத்திற்குக் கொண்டுவர தக்க ஏற்பாடு செய்ய வேண்டும்.

(vi) இயக்குநர்கள் தாம் வைத்துள்ள பங்குகளின் எண்ணிக்கை, மதிப்பு பற்றிய முழுத் தகவலையும் வெளியிட வேண்டும். இது தவிர, பொது நிறுமங்கள் அனைத்தும் 'இயக்குநர்கள் வைத்துள்ள பங்குப் பதிவேடு' என்பதில் அந்தந்த நிறுமத்தில் மட்டுமல்லாது அதனோடு தொடர்பு கொண்டுள்ள ஏனைய நிறுமங்களிலும் இயக்குநர்கள் வைத்துள்ள பிணையங்கள் பற்றிய தகவல்கள் பதிவு செய்யப் பெற்றிருக்க வேண்டும்.

(vii) இயக்குநர்கள் தக்க கவனத்தோடும், எச்சரிக்கையோடும், நாணயமாகச் செயல்பட வேண்டும். தமது அதிகார வரம்பை நன்குணர்ந்து அதற்கேற்பச் செயல்படுவதோடு, சட்டமும்

நடைமுறை விதிகளும் வகுத்துள்ள செயல்முறையைக் கடைப் பிடிக்க வேண்டும். தமது அனுபவம், தகுதி இவற்றிற்கேற்ற திறமையோடு செயல்படுவதும் இன்றியமையாதது.

இயக்குநர் பொறுப்புகள்

நிறும நிருவாகத்தில் இயக்குநர்கள் உச்ச பீடம் வகிக் கின்றனர். நிறுமங்களின் நோக்கங்களுக்கேற்பக் கொள்கைகள் வகுப்பதும், திட்டங்கள் தீட்டுவதும், அவற்றை நெறிப்படுத்துவதும் இவர்களே. இவர்களது கடமைகளுக்கேற்ப இவர்களுக்குத் தக்க அதிகாரங்களும் வழங்கப்படுகின்றன. அதிகாரங்கள் மிகமிக பொறுப்புகளும் அதிகரிப்பது இயல்பு.

இவர்கள் செய்யும் தவறுகளுக்கேற்பத் தங்களின் நிறுமங் களுக்கு மட்டுமல்லாது அவற்றின் பங்குநர்களுக்கும், ஏன், வெளி யாட்களுக்கும்கூடப் பொறுப்பாகின்றனர். சூழ்நிலைக்கேற்ப உரிமையியல் (civil) பொறுப்பு மட்டுமல்ல, குற்றவியல் (criminal) பொறுப்புக்கும் இவர்கள் ஆளாகின்றனர். நிறுமச் சட்டத்தின் பற்பல பிரிவுகள் இவர்தம் பொறுப்பை எடுத்தியம்பு கின்றன. பொறுப்பின் தன்மை, அளவு இவற்றைவிட எந்தெந்தக் குற்றங்களுக்கு இவர்கள் பொறுப்பாளியாகின்றனர் என்பதே இங்கு நாம் அறிய வேண்டிய முக்கிய செய்தியாகும். இவர்களைப்' பொறுப்பாளியாக்கும் சூழ்நிலைகளாவன :

(அ) கடமை வழுவுதல் அல்லது முறைப்பிழை (Misfeasance) : நிறுமத்தில் தலைமை நிறைவேற்றுண்மையாளராகத் திகழும் இயக்குநர் கடமைகள் பற்பல. நிறுமச் சட்டம் விதித்துள்ள வரம்பை மீறுமலும், நிறுமத்தின் அமைப்பு முறையேடு, நடைமுறை விதிகளுக்கு ஒப்பவும் தொழில் நடத்துவது எளிதான காரியமல்ல. கடுமையான இக் கடமைகளிலிருந்து சற்று வழுவ நேர்ந்தால் அதனுல் ஏற்படும் இழப்புக்கு இவர்கள் பொறுப்பாவர்.

(ஆ) பொறுப்புரிமை மீறுகை : இயக்குநர்களுக்கு நிறுமத் தோடும் அதன் பங்குநர்களோடும் இருக்கும் தொடர்பு நம்பக உறவைச் சேர்ந்ததாகும். நிறுமத்தின் சொத்துக்கும் பணத்திற் கும் இவர்கள் பொறுப்புரிமையாளர்களாகக் கருதப்படுவதோடு, அதன் சார்பாக இவர்கள் செலுத்தும் அதிகாரங்களுக்கும் இவர் கள் பொறுப்புரிமையாளர்களாகவே எண்ணப்படுகின்றனர். இந்த நிலையைப் பயன்படுத்தி இரகசிய இலாபமோ சொந்தப் பயனே

இவர்கள் பெறுவாராயின், பொறுப்புரிமை மீறிய குற்றத்துக்கு ஆளாகி நிறுமத்திற்கு அதனால் ஏற்படும் இழப்பை ஈடுசெய்யும் பொறுப்புக்கு ஆளாகின்றனர்.

(இ) கவனமின்மையால் எழும் பொறுப்பு : நிறும நிருவாகத்தில் தக்க கவனத்தோடும் விழிப்போடும் திறமையோடும் செயல்படுவது இவர்களது கடமையாகும். இவ்வாறு செயலாற்றாததன் காரணமாக நிறுமத்திற்கு ஏற்படும் இழப்பை ஈடுசெய்யும் பொறுப்பு இவர்களைச் சார்ந்தது.

(ஈ) தவறான கருத்துரைகள், மோசடிச் செயல்களால் ஏற்படும் பொறுப்பு : தங்களது மோசடிச் செயல்கள், தவறான கருத்துரைகள் இவற்றை நம்பி இழப்படைந்தவர்கள் எவராயினும் அவர்களது இழப்பை ஈடுசெய்யும் பொறுப்பு இவர்களுடையதாகும்.

(உ) வரம்பிகந்த செயல்கள் : சட்டமும், நிறும விதிகளும், இவர்களுக்கு அளித்துள்ள அதிகார வரம்பை மீறும் வண்ணம் இவர்கள் செயல்பட்டு, நிறுமம் அதற்கு ஏற்புறுதி (ratification) தராமலோ தர இயலாமலோ இருக்கும் நிலையில், அதனால் ஏற்படும் இழப்புக்கு இவர்களே பொறுப்பேற்க வேண்டியிருக்கிறது.

நிறுமம் வரையறுத்த பொறுப்புடையதாக இருந்தாலும், அதில் இயக்குநர், நிருவாக இயக்குநர், நிருவாகர் இவர்களில் சிலரது பொறுப்பு வரையறாததாக இருக்கலாம். இவ்வாறு இருப்பதற்கு அமைப்பு முறையேடு தக்க வழிவகை செய்திருக்க வேண்டும். மேலும் அவர்களை அப் பதவிகளில் அமர்த்துமுன் அவர்களது வரையறாப் பொறுப்பு பற்றி அவர்களுக்குக் கூறப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

இயக்குநரவை எவ்வாறு அமையவேண்டும்

இயக்குநரவை வெறும் ஆய்வுரைகளோ ஆலோசனைகளோ தரும் வலிமையற்ற குழுவல்ல. நிறும நிருவாகத்தில் தலைமைப் பீடம் வகிக்கும் குழுவாகும் இது. நிறுமத்தின் சாதனைகளைப் பெருக்குவதற்கும் அது செம்மையாகவும் திறம்படவும் செயலாற்றுவதற்கும் தக்க வகையில் திட்டங்கள் தீட்டுவது, கொள்கைகள் வகுப்பது, அவை செய்யப்படுவதை மேற்பார்வையிடுவது ஆகியவை இதன் முக்கிய பணிகளாம். நிறுமத்தின் உரிமையாளர்களாகிய பங்குநர்களுக்கு அது செம்மையாகச் செயல்படுகிறது என்று பதில் கூறவேண்டிய கடமையும் இயக்குநரவைக்கு இருக்கிறது. நிறுமத்தின் அதிகாரங்களைச் செயற்படுத்துவதில்

அதன் முகவராகவும், அதன் சொத்துக்களைப் பாங்காகப் பாதுகாப்பதில் அதன் பொறுப்புரிமையராகவும் இது (இயக்குநரவை) செயல்படுகிறது.

இவ்வளவு முக்கியத்துவம் வாய்ந்த இயக்குநரவை செம்மையாகவும் திறம்படவும் செயல்பட வேண்டுவது இன்றியமையாதது. குழு அல்லது அவை என்ற முறையில் இயக்குநரவை உள்ளார்ந்த சில குறைகளைக் கொண்டிருப்பதை நாம் அறியவேண்டும். இயக்குநரவை எடுக்கும் முடிவுகளுக்கு இயக்குநரவையே பொறுப்பாவதாலும், ஒருமனதாகவோ பெரும்பான்மை ஆதரவோடோ முடிவுகள் எடுக்கப்படுவதாலும், முடிவுகள் எடுப்பதில் தாமதமும் பொறுப்பற்ற தன்மையும் வெளிப்படுகின்றன. நிறுமங்களின் வெற்றி தோல்விக்கு இயக்குநரவை பெருங் காரணமாக அமைந்திருக்கிறது. நிறும நிருவாகத்தில் தலைமைப் பீடம் வகிக்கும் உறுப்பு என்ற முறையில் அறிவு, ஆற்றல், அனுபவம், ஆர்வம் வாய்ந்தோர் இதில் இடம் பெறுவது சாலச் சிறந்தது. இயக்குநரவை இவ்வாறு இல்லாமல் வலிமையற்ற அமைப்பாக இருக்குமாயின், இந்த அவைக்குக் கட்டுப்பட்டுள்ள தலைமை நிறைவேற்றுண்மையர் அளவுக்கு மீறிய வலிமை பெற்று இயக்குநரவையை வெறும் கைப்பாவையாகச் செயல்படச் செய்யக்கூடும். இக்குறைகளைக் களைந்து திறமை வாய்ந்த இயக்குநரவையை உருவாக்க வேண்டுமாயின் சில முக்கிய செய்திகளைக் கருத்திற்கொண்டு செயல்பட வேண்டும். அவையாவன :

(1) **இயக்குநரவையின் அளவு** : இயக்குநரவையில் எத்தனை பேர் இடம்பெற வேண்டும் என்பது எளிதில் தீர்மானிக்கக் கூடிய செய்தியல்ல. தொழிலின் தன்மைக்கேற்ப இயக்குநரின் எண்ணிக்கை மாறுபடலாம். நிறுமம் சிறியதாக இருந்தால் இயக்குநரவையும் சிறியதாகவே இருப்பது இயல்பு. நிறுமம் பெரியதாகவும் அதன் தொழில் சிக்கல் மிகுந்ததாகவும் இருப்பின், அதைத் திறம்பட நிருவாகிப்பதற்குத் தேவையான அறிவு, ஆற்றல், அனுபவம் பெற்றவர்கள் இயக்குநரவையில் இடம் பெறுவது நன்று; பல வகைப்பட்ட பங்குநர்களின் பகர ஆட்களும் (representatives) இந்த அவையில் இடம் பெறுவது தவிர்க்க முடியாதது; எனவே, இத்தகைய நிறுமங்களின் இயக்குநரவை பெரிய அளவினதாக இருப்பதில் வியப்பில்லை. நன்கமைந்த இயக்குநரவையே நிறுமத்தின் வெற்றிக்கு இடும் வித்தாகும்.

(2) **இயக்குநர் வயது** : இயக்குநரவையில் இடம் பெறும் அனைவரும் வயது முதிர்ந்தவர்களாகவோ இளைஞர்களாகவோ

இருத்தல் கூடாது. இந்த இருதரத்தாரும் கலந்த சமன்பட்ட இயக்குநரவையே சிறப்பாகச் செயல்படவும் மெச்சத்தக்க சாதனை களை விளைவிக்கவும் உகந்ததாகும். வயது முதிர்ந்த இயக்குநர்கள் அனுபவத்தோடு பண்பட்ட ஆய்வுரைகளையும் எடுத்தியம்பவல்ல வர்களாக இருப்பர். 45 வயதுக்குக் கீழ்ப்பட்ட இளைஞர்களை இயக்குநரவையில் சேர்ப்பதால் முன்னேற்றக் கருத்துக்கள், வளர்ந்து வரும் புதுப்புதுத் தொழில் நுட்பங்கள் இவற்றை எடுத் துரைக்க வாய்ப்பு ஏற்படுவதோடு இயக்குநரவையின் செயல் முறையில் ஒரு புதிய வேகமும் சுறுசுறுப்பும் முனைப்பும் முகிழ்ந்திட வழியேற்படும்.

(3) அக இயக்குநரும் புற இயக்குநரும் : இயக்குந ரவையை அமைக்கும்பொழுது அதில் எத்தனை பேர் அக இயக்குநர் (inside directors) இருக்க வேண்டும், புற இயக்குநர் (outside directors) எத்தனை பேர் இருக்கலாம் என்பது எண்ணிப்பார்த்து முடிவெடுக்க வேண்டிய செய்தியாகும். நிறு மத்தில் முழுநேர நிறைவேற்றுண்மையாளராகவோ அல்லது அது போன்று உயர்ந்த பதவி வகிக்கும் அலுவலர்களாகவோ உள்ள வர்களை இயக்குநர்களாக்கும் நிலையில் அவர்கள் 'அக இயக்குநர்' எனப் பெயர் பெறுகின்றனர். இவர்களை 'நிறைவேற்றுண்மை இயக்குநர்' அல்லது 'முழுநேர இயக்குநர்' எனவும் அழைக்கலாம்.

நிறுமத்தின் அலுவலராக இல்லாது பகுதி நேர இயக்குந ராகத் தேர்ந்தெடுக்கப்படுவோர் 'புற இயக்குநர்' (external directors) என அறியப்படுகின்றனர். இவர்களது பணி இயக்குநரவைக் கூட்டங்களில் கலந்து கொண்டு, தமது கருத்துக் களை அச்சமின்றி எடுத்துரைத்து, சிறந்த முடிவுகள் அல்லது கொள்கைகள் உருவாக உதவுவதாகும். எனவேதான் கொள்கை வகுக்கும் இயக்குநர் (Policy-making directors) என்ற பெயரும் பூண்டுள்ளனர். புற இயக்குநர் பெரும்பாலும் வழக் குரைஞர், கணக்கர், வங்கியர், பெயர்பெற்ற வாணிகர், தொழி லதிபர் போன்று பல்வேறு துறைகளைச் சார்ந்தவர்களாக இருப்பது வழக்கம். இவர்களது தொடர்பால் நிறுமத்தின் பெயரும் புகழும் ஏற்றம் பெறுவது ஒருபுறமிருக்க இவர்களது அறிவு, அனுபவம், ஆற்றல் ஆகியவை இயக்குநரவையில் சிறந்த முடிவுகள் முகிழத் துணை செய்கின்றன. இயக்குநரவையில் விவாதிக்கப்படும் பொருள்கள் பற்றி இவர்கள் தமது கருத்துக்களை விருப்பு-வெறுப்பு இன்றியும் நடுநிலையில் நின்றும் எடுத்துக்கூற வாய்ப்பிருக்கிறது. அதே நேரத்தில் இவர்கள் பல நிறுமங்களோடு தொடர்பு கொண் டிருப்பதால் ஒரு குறிப்பிட்ட நிறுமத்தின் இயக்கம் பற்றி விரி

வாகவும் நெருக்கமாகவும் அறிந்திருக்க மாட்டார்கள்; அதற்கு அவர்களுக்கு நேரமும் இருக்காது.

ஆனால், அக இயக்குநர்கள் நிறுமத்தின் அன்றாட நடப்பில் ஆழ்ந்து ஈடுபட்டிருப்பதால், அதைச் சூழ்ந்துள்ள பிரச்சினைகள் பற்றி விரிவாகவும் தெளிவாகவும் அறிந்திருப்பர். அந் நிறுமம் வெற்றியும் ஏற்றமும் பெறவேண்டும் என மனதார விரும்புவ தோடு தக்க முயற்சியும் மேற்கொள்வர்; முழு நேரத்தையும் அதற்குச் செலவிடத் தயங்க மாட்டார்கள். ஆகவேதான் பெரும் பெரும் நிறுமங்கள் தமது இயக்குநரவைகளில் அக இயக்கு நர்களை அதிகமாகப் பெற்றிருக்க விரும்புவதைக் காணலாம். இதில் சில குறைபாடுகள் இருப்பதை இங்கு சுட்டிக்காட்டுவது பொருத்தமுடைத்து.

(i) இவர்கள் தத்தம் நிறுமங்களைச் சூழும் சிக்கல்களை நடு நிலையில் நின்று ஆராய்ந்து தீர்வு காண்பது அரிது;

(ii) இவர்கள் தத்தம் நிறுமங்களில் அலுவலர்களாகவும் இருப்பதால், நிருவாக இயக்குநருக்கு அடிபணிந்து நடப்பதோடு அவருக்கு ஒத்தூதுபவர்களாகவும் இருப் பார்களேயொழிய, அவருக்கு ஒருபடி மேல் நின்று நிறுமத்தின் முன்னேற்றம், நடப்பு இவை பற்றி எடுத் துரைக்குமாறு அதிகாரத்தோடு கேட்கும் நிலையில் இருக்க மாட்டார்கள்;

(iii) இவர்கள் நிறுமத்தின் அன்றாட நிருவாகத்தில் பங் கேற்றிருப்பதால், சிக்கல்கள், பிரச்சினைகள் எழும்போது உடனுக்குடன் முடிவெடுத்துக் கொண்டு, இயக்குநரவை யின் ஒப்புதலை ஒப்புக்காகப் பிறகு பெற்றுக் கொள்வர்;

(iv) மேலும் உடனடியாகத் தீர்க்க வேண்டிய பிரச்சினைகள், சிக்கல்களைப் பற்றித்தான் இயக்குநரவைக் கூட்டங்களில் அதிகமாக விவாதித்து முடிவெடுப்பார்களேயன்றி நெடுங்காலக் கண்ணோட்டத்தோடு செயல்படும் போக்கு தென்படுவதரிது.

இயக்குநர் அவையில் அக இயக்குநர் அதிகமாக இருக்க வேண்டுமா புற இயக்குநர் பெரும்பான்மையராக இருத்தல் நன்று என்பதைப் பற்றி நூலாசிரியர்களிடையே கருத்து வேறு பாடு இருக்கிறது. புற இயக்குநர் பெரும்பான்மையராக இருப்ப

தற்குப் பல நூலாசிரியர்கள் ஆதரவு நல்குகின்றனர். இருப்பினும் சூழ்நிலைக்கேற்ப இச் சிக்கலைத் தீர்த்துக் கொள்ளுவதே அறிவுடைமையாகும். இயக்குநரவையில் பெரும்பான்மையோர் அக இயக்குநராக இருப்பின், அந்த அவை நிறுமத்தின் செயல்பாட்டை மறு ஆய்வு செய்யும், எடைபோட்டுப் பார்க்கும், பகுத்தறிவோடு கணிக்கும் உறுப்பாக விளங்குவதற்கான வாய்ப்பு மிகமிகக் குறைவாக இருப்பது திண்ணம்.

(4) பாடுபடும் இயக்குநரும் அலங்கார இயக்குநரும் : பொதுவாக வாணிக அறிவு, தொழில் நுட்பம், அனுபவம், ஆற்றல், நாணயம், முன்னறிதிறம், நிதி வசதி படைத்தோர் இயக்குநரவையில் இடம் பெற்று நிறுமங்களைச் செம்மையாக நிருவாகிப்பதும் நெறிப்படுத்துவதும் வழக்கம். கொள்கைகள் வகுத்தல், தீர எண்ணிப்பார்த்து முடிவுகள் செய்தல், நிறுமத்தின் முன்னேற்றத்தை அவ்வப்போது மதிப்பீடு செய்து தக்க ஆய்வுரை வழங்குதல் போன்ற பணிகளில் உளமார ஈடுபட்டு நிறுமத்தின் நிலையை உயர்த்த விழைவோர் 'பாடுபடும் இயக்குநர்' என்ற வரிசையில் இடம்பெறத் தக்கவராவர்.

இயக்குநருக்குத் தேவையான இத் தகுதி, திறமை இவற்றைப் பெற்றிராமலும், அவர்களுக்குரிய பணிகளைச் செய்யாமலும் - செய்யத் தெரியாமலும் இயக்குநர் என்ற பெயரோடு இயக்குநரவைக் கூட்டங்களுக்கு வந்து போவோரும் உண்டு. இவர்களைப் 'பொம்மை இயக்குநர்' (Dummy directors) அல்லது 'அலங்கார இயக்குநர்' (Decorative directors) என அழைக்கலாம். இவர்கள் பரம்பரை இயக்குநராகவோ அல்லது ஒரு குறிப்பிட்ட சாராரின் நலனைப் பாதுகாக்க அமர்த்தப்படும் இயக்குநராகவோ இருப்பர். சிலரை இயக்குநரவையில் சேர்த்துக் கொள்வதால் நிறுமத்தின் பெயரும் புகழும் உயரும் என்ற காரணத்தை முன்னிட்டும் இத்தகையோர் வருந்தி அழைக்கப்பட்டு இடம் தரப்படுவதும் உண்டு. இத்தகையோர் இயக்குநரவையில் இடம் பெறுமலிருப்பது சாலச் சிறந்தது; இன்றியமையாத சூழ்நிலைகளில் ஓரிருவரைச் சேர்த்துக் கொள்ளலாம்; இவர்களின் எண்ணிக்கையை அதிகப்படுத்துவது நிறும நலனுக்கு உகந்ததல்ல.

(5) சமனும் முழுமைத்துவமும் பெற்ற இயக்குநரவை : இயக்குநரவை நிறுமத்தின் மிக முக்கியமான உறுப்பு என்பதையும், அதன் செம்மை நிலையைப் பொறுத்துத்தான் நிறுமத்தின் வெற்றி, தோல்வி அடங்கியிருக்கிறது என்பதையும் திரும்பத் திரும்ப வலியுறுத்த வேண்டிய தேவையில்லை. இளைஞர்—முதியோர்,

முழுநேர இயக்குநர்—பகுதிநேர இயக்குநர், அக இயக்குநர்—புற இயக்குநர், பாடுபடும் இயக்குநர்—அலங்கார இயக்குநர் என்று கூறுபாடுகளில் ஒரு சமநிலை இருப்பது சிறந்தது. இவர்களில் ஒரு சாரார் பெரும்பான்மையராகவும், மறு சாரார் சிறுபான்மை யராகவும் இருப்பது நிறுமத்தின் வளர்ச்சிக்கும் முன்னேற்றத்திற் கும் உகந்ததல்ல. குறிப்பாக அக இயக்குநரைக் காட்டிலும் புற இயக்குநரைச் சற்று அதிகமாகப் பெற்றிருப்பது நிறுமங்கள் பெரும் பொது நோக்கங்களோடும் கொள்கைகளோடும் செயல்பட மிக்க உதவியாக இருக்கும். புற இயக்குநர்கள் தமது கருத்துக்களை விருப்போ வெறுப்போ அச்சமோ தயக்கமோ இன்றித் துணி வாகவும் மறைக்காமலும் மழுப்பாமலும் எடுத்துரைப்பது நிறு மத்திற்கு நன்மை பயக்கவல்லதாக இருக்கும். அமெரிக்கா, இங்கிலாந்து போன்ற நாடுகளையொட்டி இந்தியாவிலும் இயக்கு நரவைகள் புற இயக்குநர்களை அதிக அளவு பெற்றிருப்பது இங்கு குறிப்பிடத்தக்க செய்தியாகும். மேலும் நிறுமத்தின் இயல்புக்கேற்பப் பல்வேறு திறமைகள், பாண்டியத்துவம், அனுபவம், அறிவு ஆகியவற்றைப் பெற்றுள்ள இயக்குநர்களைக் கொண்டிருப்பதால் இயக்குநரவை முழுமைத்தன்மை பெறுவ தோடு, அவ்வப்பொழுது தலைதூக்கும் சிக்கல்கள், பிரச்சினைகளைச் சமாளிப்பதற்கும் தீர்த்து வைப்பதற்கும் வலிமை பொருந்தி யதாக அமையும்.

(6) மனமொத்த இயக்குநரவை: இயக்குநரவை மன மொத்து பொறுமையோடும் ஒற்றுமையுணர்வோடும் செயல்படும் பக்குவம் பெற்றதாக இருப்பது சாலச் சிறந்ததும் இன்றியமை யாததும் ஆகும். இத்தகைய அவை தங்குதடையின்றித் திறம் படச் செயல்படுவது திண்ணம்; மேலும் இயக்குநரவையின் மேற் பார்வைக்கும் கட்டுப்பாட்டுக்கும் உட்பட்டுப் பணியாற்றும் நிறும அலுவலர்கள், ஊழியர்கள் அனைவரும் முழு முயற்சியோடு பணி யாற்றி நிறுமத்தின் ஏற்றத்திற்கு உறுதுணையாக இருப்பர். மன மொத்த இயக்குநரவை என்பதற்கு இயக்குநர்கள் எதற்கெடுத் தாலும் 'ஆமாம் போடும்' பேர்வழிகளாக இருக்க வேண்டும் என்பது பொருளல்ல. நிறும விவகாரங்களைப் பற்றி அவர்க ளிடையே கருத்து வேறுபாடு இருக்கலாம்; அவ்வாறு இருப்பதுவும் ஓரளவு நல்லது; இது நிறும விவகாரங்களில் அவர்கள் எந்த அளவு மனம் செலுத்துகிறார்கள், அவற்றில் எவ்வளவு அக்கறை கொண்டுள்ளனர் என்பதைக் காட்டுகிறது. ஆனால், தனிப்பட்ட முறையில் அவர்களிடையே உள்ள சொந்தப் பூசல்கள், கருத்து வேறுபாடுகள், உட்பகை இவற்றை இயக்குநரவைக் கூட்டங்களில் இறக்குமதி செய்து அந்த அவையின் நடவடிக்கைகள், முடிவுகள்

இவற்றை மாசுபடுத்தும் வண்ணம் நடந்துகொள்ளக் கூடாது என்பதே இங்கு வலியுறுத்தப்படும் செய்தியாகும்.

தலைமை நிறைவேற்றுண்மையர் (Chief Executive)

பல்வேறுபட்ட இயக்குநர்களைக் கொண்ட இயக்குநரவை நிறுமத்தின் அன்றாட நிருவாகப் பொறுப்புகளையும் பணிகளையும் ஏற்றுக் கொள்ளுவது இயலாதது மட்டுமல்ல பொருத்தமில்லாததும் ஆகும்; அவ்வாறு எதிர்பார்ப்பதும் நடைமுறைக்கு ஒவ்வாததாகும். எனவே இயக்குநரவை இப் பொறுப்புக்களைத் தலைமை நிறைவேற்றுண்மையரிடம் ஒப்படைத்துவிட்டு, அவரை நெறிப்படுத்துதல், அவரது செயல்களைக் கட்டுப்படுத்துதல், மேற்பார்வையிடுதல், மதிப்பீடு செய்தல் நிறுமத்தின் நோக்கங்களையும் திட்டங்களையும் கொள்கைகளையும் வகுத்துத் தருதல் ஆகியவற்றோடு தனது பொறுப்பை நிறுத்திக் கொள்ளும். எனவே, நடைமுறையில், முன்நின்று நிறுமத்தை நிருவாகிக்கும் பொறுப்பு தலைமை நிறைவேற்றுண்மையர் கைக்குச் சென்று விட்டதைப் பார்க்கலாம். ஒருபுறம் பங்குநர்களுக்கும் மறுபுறம் தலைமை நிறைவேற்றுண்மையர், அவருக்குக் கட்டுப்பட்டுப் பணியாற்றுவோர் இவர்களுக்கும் இடையே நின்று செயலாற்றுவது இயக்குநரவைக்கு வழக்கமாகி விட்டது. நிறும நிருவாகத்தின் பல்வேறு அம்சங்கள் பற்றித் தீர எண்ணிப்பார்த்துத் தக்க திட்டங்கள் தீட்டும் பொறுப்பையும் தலைமை நிறைவேற்றுண்மையரது பணியாக்கிவிட்டு அவற்றை ஆய்ந்து பார்த்து ஒப்புதல் அளிப்பதோடு இயக்குநரவை தனது கடமைகளை நிறுத்திக் கொள்ளுகிறது; எனினும் இவை அனைத்திற்கும் பங்குநர்களுக்குப் பதில் சொல்ல வேண்டியது இயக்குநரவையேயாகும் என்பதை நாம் இங்கு மறக்கக்கூடாது.

1969ஆம் ஆண்டு திருத்தியமைக்கப்பட்ட நிறுமச் சட்டம் கீழ்வரும் மூன்று வகையினரைத் தலைமை நிறைவேற்றுண்மையராக அமர்த்த இடங்கொடுத்திருக்கிறது :

(i) நிறைவேற்றுண்மை இயக்குநர் குழு;

(ii) மேலாண்மை இயக்குநர்;

(iii) பொது மேலாண்மையர்.

இம் மூன்று வகையினரில் எவராவது ஒரு வகையினரைத் தான் தனது தலைமை நிறைவேற்றுண்மையாளராக ஒரு நிறுமம்

அமர்த்தலாம். பெரும்பாலும் இயக்குநரவை தம்முள் ஒரு வரையே இப் பதவியில் அமர்த்தும்; அவரை முழுநேர இயக்குநர் அல்லது மேலாண்மை இயக்குநர் என அழைப்பர்.

தலைமை நிறைவேற்றுண்மையர் பணிகள்

நிருவாகத் தலைமை அணியின் உறுப்பினர் என்ற நிலையில் இயக்குநரவையின் சார்பாக நிறுமத்தைத் திறம்பட நடத்திச் செல்வதும், இயக்குநரவை வகுக்கும் கொள்கைகள், திட்டங் களைச் செம்மையாகச் செயற்படுத்துவதும் இவரது தலையாய கடமையாகும். இவர் இயக்குநரவையையும் நிறுமத்தின் ஏனைய அமைப்பையும் இணைக்கும் பாலமாகச் செயல்பட்டு, முந்தை யோர் வகுக்கும் கொள்கைகள், திட்டங்களைத் தக்கவாறு கட்டளை களாக உருவாக்கி ஏனைய அமைப்புக்குத் தெரிவிப்பதும், அக் கட்டளைகளைச் செயற்படுத்தும்போது ஏற்படும் சிக்கல்கள், இடை யூறுகள், அனுபவங்கள், குறைகள் ஆகியவற்றைப் பிந்தையோரிட மிருந்து அறிந்து அவற்றை இயக்குநரவைக்குத் தெரியப்படுத்தி நிறுமம் இணக்கமாகச் செயல்படப் பெரிதும் உதவுகிறார்.

மேலாண்மைப் பணி செயலமைப்பை உருவாக்கிக் கொள்ளு தல் (organising), திட்டமிடுதல், நெறிப்படுத்துதல், கட்டுப் படுத்துதல் என்ற நான்கு முக்கிய கூறுகளைக் கொண்டது. விரிவாகக் கூறுவிடினும் தலைமை நிறைவேற்றுண்மையரது பணிகளை இங்கு சுருக்கமாகச் சுட்டிக் காட்டுவது இன்றியமை யாததாகும்.

(1) இயக்குநரவை வகுக்கும் கொள்கைகள், திட்டங்களைச் சிறுசிறு கட்டளைகளாகப் பிரித்து நிறுமத்தின் பல்வேறு துறை கள், பிரிவுகளுக்குத் தெரியப்படுத்துதலும், அவை செயலாக்கப் படுவதை அவ்வப்போது உறுதி செய்து கொள்ளுவதும்;

(2) நிறுமத்தின் செயல்களுக்கேற்பச் சிறந்த அமைப்பை உருவாக்கிக் கொள்ளுதல்;

(3) நிறும நிதியை எவ்வாறு பயன்படுத்துவது எனத் தீர் மானிப்பதும் அதற்குரிய கட்டுப்பாடுகளை வகுப்பதும்;

(4) வேலைவாய்ப்பு, வரவு—செலவு, உற்பத்தி, விற்பனைப் பெருக்கம் இவை பற்றித் திட்டம் தீட்டலும் அதற்கு இயக்கு நரவையின் இசைவைப் பெறுதலும்;

(5) அளவு, தரம், விரைவு இவை எதிலும் நிறுமத்தின் செயல்கள் பின்தங்கி விடாமல் பார்த்துக் கொள்ளுவதோடு

அவற்றை விரிவு படுத்தவும் சாதனைகளைப் பெருக்கவும் எண்ணிப் பார்த்துத் தக்க திட்டம் தீட்டுதல்;

(6) நிறுமத்தின் பல்வேறு துறைகள், பிரிவுகளைச் சார்ந்த அனைவரும் செயலால் மாறுபட்டிருப்பினும் நோக்கத்தால் ஒன்று பட்டவராவர் என்ற எண்ணத்தை அவர்கள் உள்ளங்களில் ஆழமாகப் பதிய வைத்து அணியெழுச்சியை (team spirit) வளர்த்தலும், வெவ்வேறு துறைகளும் பிரிவுகளும் முரண்பாடின்றி ஒருங்கிணைந்தவண்ணம் தங்கு தடையின்றி செயற்படுவதற்குரிய வழிவகைகளை யாத்துத் தருதல்;

(7) பல்வேறு துறைகளின் செயல்களை இடையறாது மேற்பார்வை செய்து வருவதும் அவற்றைக் கட்டுப்படுத்தி வருவதும்;

(8) நிறுமத்தின் செயல்களோடு தொடர்புள்ள வாணிகக் கழகங்கள், தொழிலாளர் சங்கங்கள், அரசுத் துறைகள், இன்ன பிற அமைப்புகளோடு தொடர்பு கொள்வது;

(9) தகுதியுள்ளவர்களைத் துறை மேலாண்மையர்களாகவும் வேறு பல முக்கியமான பதவிகளிலும் அமர்த்தியிருப்பினும் அவர்கள் பத்தாம்பசலிகளாக இல்லாமல் வளர்ந்து வரும் அறிவியல், தொழில்நுட்பவியல், மேலாண்மை இயல் இவற்றை அவர்கள் பெறுவதற்கேற்ப அவ்வப்பொழுது அவர்களுக்குப் பயிற்சி தருதலும் அல்லது அதற்கு ஏற்பாடு செய்தலும்.

நிறைவேற்றுண்மை இயக்குநர் குழு

மூன்று வகையான நிறைவேற்றுண்மையரில் முதல் வகையினரான நிறைவேற்றுண்மை இயக்குநர் குழுவைப் (Executive Committee of Directors) பற்றி இப்பொழுது காண்போம். இயக்குநரவையில் இடம் பெற்றுள்ள சிலர் தக்க தகுதியும் திறமையும் பெற்றிருப்பதோடு நிறுமத்துக்காகத் தமது முழு நேரத்தையும் செலவிட ஆயத்தமாக இருக்கும் நிலையில் மேலாண்மை பற்றிய தலைமைப் பொறுப்பை ஏற்றுக் கொள்ளுமாறு இயக்குநரவை இவர்களைக் கேட்கலாம்; இவர்களும் அதற்கு ஒப்புக் கொள்ளும் நிலையில், 'நிறைவேற்றுண்மை இயக்குநர் குழு' என்ற பெயரில் நிறுமத்தின் அன்றாட நிருவாகத்தை மேற்கொள்ளத் துவங்குவர். இக் குழுவில் இடம்பெறுவோரை முழுநேர இயக்குநர் எனவும் கருதலாம். மேலாண்மை இயக்குநர் பற்றி நிறுமச் சட்டம் வகுத்துள்ள விதிமுறைகள் அனைத்தும் இவர்களுக்கும் பொருந்தும்.

இக் குழு தனக்குத் தேவையான அதிகாரங்களை இயக்குநரவை யிடமிருந்து பெறுகிறது; தான் வகுத்த கொள்கைகளுக்கும் மேற்கொள்ளும் நடவடிக்கைகளுக்கும் இது பதில் சொல்ல வேண் டியதும் இயக்குநரவைக்கே. ஏறத்தாழ இக் குழு இயக்குநரவை யின் பெரும் பொதுக் கட்டுப்பாட்டுக்குட்பட்ட குறு இயக்குநரவை யாகச் (miniature board) செயல்படுகிறது. சில நிறுமங்களில் இயக்குநரவை முழுவதுமே அன்றாட நிருவாகப் பொறுப்பை மேற்கொள்ளுவதும் உண்டு. இயக்குநரவை முழுவதுமோ அல்லது அதன் ஒரு பகுதியாகிய நிறைவேற்றாண்மை இயக்குநர் குழுவோ நேர்முகமாகத் தாமே அன்றாட நிருவாகத்தை நடத்தும் பொறுப் பையும், தாம் யாத்துத்தரும் கொள்கைகள் செவ்வனே செயல் படுத்தப்படுகின்றனவா எனக் கண்காணிக்கும் கடமையையும் ஏற்றுக் கொள்ளுவதால் சில நன்மைகளும் சில தீமைகளும் விளையக்கூடும். நிருவாகம் பற்றிய பிரச்சினைகள் அனைவராலும் பல கோணங்களிலிருந்து விவாதிக்கப்பட்டு முடிவு எடுக்கப்படுவ தால் செம்மையான முடிவுகள் முகிழ்வதற்கு நல்ல வாய்ப்பு இருக் கிறது. சிக்கல்களும் பிரச்சினைகளும் அவ்வப்போது எழும்போது அவற்றைத் தீர்த்து வைப்பதற்குரிய தீர்மானங்களும் நடவடிக்கை களும் விரைந்து மேற்கொள்ளப்படுவதற்கும் வழியேற்படுகிறது. தனிமனிதன் எடுக்கும் முடிவுகள் அவனது சொந்தவிருப்பு-வெறுப்பு களுக்கு உட்பட்டிருப்பது இயல்பு. இதற்கு மாறாக, இயக்கு நரவையோ நிறைவேற்றாண்மைக் குழுவோ தீர விவாதித்து எடுக் கும் முடிவுகள் அவ்வமைப்பில் இடம் பெற்றுள்ளோரது சொந்த விருப்பு-வெறுப்புகளுக்கு அப்பாற்பட்ட நிலையில் இருக்கும் என் பதுவும் இங்கு நாம் எண்ணிப் பார்க்க வேண்டிய முக்கிய செய்தியாகும். மேலும் இயக்குநரவையோ அதன் ஒரு பகுதியோ நிருவாகத்தில் நேரடியாகப் பங்கு கொள்கிறது எனும் செய்தி நிறுமத்தில் பணிபுரியும் அனைவரையும் விழிப்பாகச் செயல்படச் செய்வதோடு அவர்களுக்குத் தக்க ஊக்கமும் உற்சாகமும் அளிக்கும்.

இவ்வகை நிருவாகத்தால் ஓரிரு குறைகள் ஏற்படக்கூடும். நிறைவேற்றாண்மைக் குழு எடுக்கும் முடிவுகள் அதில் இடம் பெற்றுள்ள இயக்குநர்கள் கூட்டாக விவாதித்து கூட்டாக எடுப்ப வையாக இருப்பதால் இவர்களில் எவரும் அந்த முடிவுகளுக்குத் தனிப்பட்ட முறையில் பொறுப்பாக மாட்டார்கள். எனவே, எந்த அளவு அவர்கள் கடமையுணர்வோடு எண்ணிப் பார்த்துத் தமது கருத்துக்களை விவாதத்தின்போது வெளியிடுவர் என்பதும், எந்த அளவு இவர்கள் விவாதிக்கப்படும் பொருள்கள் பற்றித் தமது கருத்துக்களைத் தெளிவாகவும் துணிச்சலோடும்

வெளியிடத் தகுதி, திறமை, ஏட்டறிவு, பட்டறிவு பெற்றுள்ளனர் என்பதும் கருத்து வேறுபாட்டுக்குரிய செய்திகளாகும். கூட்டாக முடிவு செய்வது என்பது அக் குழுவில் இடம் பெற்றுள்ளவர் களிடையே பொறுப்பற்ற தன்மையை விளைவிக்கக்கூடும். மேலும் அனைவரும் கூடி விவாதித்து முடிவெடுப்பதற்கு மிக்க காலதாமதம் ஏற்படலாம் என்பதோடு மட்டுமன்றி, ஆழமான கருத்து வேற்றுமை காரணமாக முடிவுகள் முகிழாமல் வெறும் விவாதங்களோடு கூட்டங்கள் கலைவதற்கு நிரம்ப இடமிருக்கிறது. இயக்குநரவை நிறுமத்தின் அன்றாட நிருவாகத்தைக் கவனிக்க இயலாமைக்கு என்னென்ன காரணங்கள் உண்டோ அவை அனைத்தும் நிறைவேற்றாண்மைக் குழுவுக்கும் பொருந்தும்.

இருப்பினும் இக் குழுவில் இடம்பெற்றுள்ள ஒவ்வொரு இயக்குநருக்கும் அவரது தகுதி, திறமைக்கேற்ப ஒவ்வொரு பொறுப்பைக் கொடுத்து அத்துறை பற்றி முடிவெடுக்கும் உரிமையையும் அதற்குப் பதில் சொல்லக்கூடிய கடமையையும் கொடுத்தால் இக் குழு மிகவும் செம்மையாகச் செயல்படுவதற்கு மிக்க வாய்ப்புண்டு. எனவே, இந்திய நிறுமங்களிடையே நிறைவேற்றாண்மை இயக்குநர் குழு விரைவாகச் செல்வாக்குப் பெற்று வருவதில் வியப்பேதுமில்லை.

மேலாண்மை இயக்குநர் (Managing Director)

1969ஆம் ஆண்டு திருத்தியமைக்கப்பட்ட நிறுமச் சட்டம் நிறுமங்களின் தலைமை நிறைவேற்றாண்மையாளராகச் செயல்பட அனுமதியளித்துள்ளவர்களில் இவரும் ஒருவர். இவர் நிறும நிருவாகத் துறைக்குப் புதியவர் அல்லர். இவர், பன்னெடுங்காலமாக நிறுமங்களின் அன்றாட நிருவாகப் பொறுப்பை ஏற்று நடத்துவதில் மிக்கச் செல்வாக்குப் பெற்றுத் திகழ்பவர் என்றால் அது மிகையாகாது. இயக்குநரவையில் செல்வாக்கும் திறமையும் தகுதியும் பெற்றுள்ளவர்களில் ஒருவர் நிறுமத்தின் அன்றாட நிருவாகத்தைக் கவனித்துக் கொள்வதற்காக மேலாண்மை இயக்குநர் அல்லது முழுநேர இயக்குநர் என நியமிக்கப்படுவது வழக்கம். தகுதி, திறமை இல்லாதவர்கள்கூட செல்வாக்கை மட்டும் வைத்துக் கொண்டு இப் பதவிக்கு அமர்த்தப்படுவது நாம் அறியாத செய்தியன்று. 1956ஆம் ஆண்டுக்கு முன்னர் நிறுமச்சட்டம் மேலாண்மை முகவர் (Managing agents) மீதிருந்த கட்டுப்பாட்டை மேலும் மேலும் கடுமையாக்கியதையடுத்து, அக் கட்டுப்பாட்டினின்றும் விடுபட்டு, தொடர்ந்து தமது ஆதிக்கத்தைச் செலுத்துவதற்காக, மேலாண்மை முகவர்களில் பலர் மேலாண்மை

இயக்குநர் எனப் பெயர் மாற்றிக் கொண்ட செய்தியும் நமக்குப் புதியதன்று. இதை உணர்ந்த அரசு, 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டத்தில் மேலாண்மை இயக்குநர் என்பதற்கு வரை விலக்கணம் வகுத்துத் தந்ததோடு அவர்மீது பலகட்டுப்பாடு களையும் விதித்தது — பொதுநலங்கருதி தொடர்ந்து இவற்றையும் கடுமையாக்கி வருகிறது.

பெயருக்கேற்ப மேலாண்மை இயக்குநர் இயக்குநரவையில் ஒரு உறுப்பினராகவும், நிறுமத்தின் அன்றாட நிருவாகத்தைக் கவனித்துக் கொள்ளும் மேலாண்மையராகவும் இருநிலைகளில் பணி புரிகிறார். இவர் இயக்குநரவை தன்னிடம் ஒப்படைக்கும் அதிகாரங்களைக் கொண்டு, அந்த அவையின் கட்டுப்பாடு, மேற்பார்வை, கட்டளைகள் இவற்றிற்கு உட்பட்டுச் செயல்புரிகிறார். நபர்தான் இப் பதவியை வகிக்கலாமேயொழிய ஒரு நிறுவனமோ, கழகமோ, கூட்டுருவாக்கம் பெற்ற அமைப்போ மேலாண்மை இயக்குநராக நியமனம் பெறவியலாது. நிருவாக அதிகாரத்தின் பெரும்பகுதி இவரிடம் ஒப்படைக்கப்படுவதால் இவர் மீதும் நிறுமச் சட்டம் பல கட்டுப்பாடுகளை விதித்திருக்கிறது. அவை யாவன :

வரைவிலக்கணம் (Definition) : நிறுமத்தோடு செய்து கொண்ட ஒப்பந்தம் அல்லது நிறுமப் பொதுக்கூட்டத்தில் இயற்றப்பட்ட தீர்மானம் அல்லது இயக்குநரவை இயற்றும் தீர்மானம் அல்லது அமைப்பு முறையேட்டிலோ செயல்முறை விதிகளிலோவுள்ள வழிவகை இவற்றின் பயனாக, வெறும் இயக்குநர் என்ற நிலையில் தான் செயல்படுத்த உரிமையற்ற நிருவாக அதிகாரங்களின் பெரும்பகுதி ஒப்படைக்கப்பட்டுள்ளஇயக்குநர்மேலாண்மை இயக்குநர் எனப்படுவர்; பதவியின் பெயர் எதுவாயினும், மேலாண்மை இயக்குநரின் பதவி வகிக்கும் எந்த இயக்குநரும் மேலாண்மை இயக்குநர் என்ற வரிசையிலேயே சேர்த்து எண்ணப் படுவார்.

நியமனம் : மேலாண்மை இயக்குநரை நியமனம் செய்வதற்கோ மறுநியமனம் செய்வதற்கோ மைய அரசின் ஒப்புதல் இன்றியமையாதது. அவர் நியமனம், அல்லது மறுநியமனம் பற்றிய எந்த விதிமுறையை மாற்றியமைப்பதற்கும் மைய அரசின் முன் ஒப்புதல் தேவை. புதிதாகத் துவக்கப்படும் பொது நிறுமங்கள் மேலாண்மை இயக்குநரை அமர்த்த விரும்பினால் தாம் கூட்டுருவாக்கம் (பதிவு) செய்யப்பட்ட மூன்று மாதங்களுக்குள் மைய அரசின் ஒப்புதலோடு அமர்த்த வேண்டும்; இந்த விதி

தனி நிறுமங்களுக்குப் பொருந்தாது. எப்பொழுதேனும் நொடிப்பு நிலையெய்தியவர் எனத் தீர்ப்பளிக்கப்பட்டோ, எப்பொழுதேனும் தனது கடனாளர்களுக்கு (creditors) உரிய தொகையைச் செலுத்தாமல் நிறுத்தி வைத்திருந்தோ அல்லது அவர்களது கடனிறுக்க — உடன்படிக்கை (composition) செய்துகொண்டோ இருந்து, நொடிப்பு நிலையினின்றும் விடுவிப்புபெறாமல் (undischarged) இருப்பவரை மேலாண்மை இயக்குநராக அமர்த்த வியலாது. அது போலவே, எப்பொழுதேனும் பிணைவிடாக் குற்றத்துக்காகத் (non-bailable offence) தண்டனைத் தீர்ப்புக்கு (conviction) உள்ளானவரையும் மேலாண்மை இயக்குநராக அமர்த்தவியலாது.

பதவிக்காலம் (Tenure of office) : மேலாண்மை இயக்குநரின் பதவிக் காலம் ஒரு தடவைக்கு ஐந்து ஆண்டுகளுக்கு மிகாமல் இருக்க வேண்டும்; இக் காலவரையறை முடிந்தபின் மேலும் ஐந்து ஆண்டுகளுக்குத் திரும்பத் திரும்ப அவர் மறு நியமனம் பெறுவதற்குத் தடையேதுமில்லை. அவரை மறு நியமனம் செய்யவேண்டுமெனின், தற்பொழுதுள்ள பதவிக் காலம் முற்றுப் பெறுவதற்கு இன்னும் இரு ஆண்டுகளோ அதற்கும் குறைந்த கால அளவோ இருக்கும்போதுதான் அது பற்றி முடிவெடுக்க வேண்டும் — அதாவது தற்பொழுதுள்ள பதவிக் காலம் முடிவடைவதற்கு இரு ஆண்டுகள் இருக்கும் முன்னரே மறு நியமனம் பற்றிய முடிவெடுக்கக்கூடாது. இந்தக் கட்டுப்பாடும் தனி நிறுமங்களுக்குப் பொருந்தாது.

மேலாண்மை இயக்குநராக எத்தனை நிறுமங்களில் இருக்கலாம் : ஒருவர் இரு நிறுமங்களில் மட்டுமே மேலாண்மை இயக்குநராகவோ மேலாண்மையராகவோ பணியேற்கலாம். இரண்டாவது நிறுமத்தில் அவர் இப் பதவிக்கு நியமனம் பெறுவதற்கு அதனுடைய இயக்குநரவையின் ஒருமனதான ஒப்புதல் இன்றியமையாதது. அவர் இரண்டுக்கும் மேற்பட்ட நிறுமங்களில் (இவற்றில் ஒன்றுவது பொது நிறுமமாகவோ அதன் துணை நிறுமமாகவோ இருக்கும் நிலையில்) இப் பதவிகளை ஏற்றிருப்பின், 1960ஆம் ஆண்டு நிறுமச் (திருத்தச்) சட்டம் அமுலுக்கு வந்த ஓராண்டுக்குள், அந் நிறுமங்களில் எவை இரண்டில் மேலாண்மை இயக்குநராகவோ மேலாண்மையராகவோ தான் தொடர்ந்து இருப்பது எனத் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும். தேவையான சூழ்நிலைகளில் மேலாண்மை இயக்குநராகவோ மேலாண்மையராகவோ இரண்டிற்கும் மேற்பட்ட நிறுமங்களில் பணிபுரிய அனுமதிக்கும் உரிமை மைய அரசுக்கு உண்டு.

ஊதியம் : மேலாண்மை இயக்குநருக்கு மாத ஊதிய மாகவோ நிகர இலாபத்தில் இத்தனை விழுக்காடு என்றோ அல்லது பகுதி மாத ஊதியமாகவும் பகுதி நிகர இலாபத்தின் விழுக்காடா கவும் ஊதியம் வழங்கலாம். எந் நிலையிலும் அவருக்கு அளிக்கப் படும் ஊதியம் அந் நிறுமத்தின் நிகர இலாபத்தில் 5 விழுக் காட்டுக்கு மிகாமல் இருத்தல் வேண்டும். ஒரு நிறுமத்தில் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட மேலாண்மை அல்லது முழுநேர இயக்குநர் கள் இருப்பின் அவர்கள் அனைவருக்கும் கொடுக்கப்படும் மொத்த ஊதியம் அதன் நிகர இலாபத்தில் 10 விழுக்காட்டுக்கு அதிகமாக இருக்கக் கூடாது. நிகர இலாபத்தில் இவ்வளவு விழுக்காடு என அவர் ஊதியம் பெறும்பொழுது அந் நிறுமத்தின் துணை நிறுமத்திடமிருந்து அவர் எந்த ஊதியமும் பெறக்கூடாது. மைய அரசின் ஒப்புதல் பெற்று நிறுமங்கள் தமது மேலாண்மை இயக்கு நர்களுக்கு மேற்கூறிய வரம்புகளுக்கும் அதிகமாக ஊதியம் வழங்க லாம். இவர்களது ஊதியம் பற்றி நடைமுறை விதிகள் தாங்கி யுள்ள சரத்தை மைய அரசின் ஒப்புதலின்றி நிறுமங்கள் திருத்தி யமைக்கக் கூடாது.

பதவி இழப்புக்கான ஈட்டுத் தொகை (Compensation for loss of office) *:* தனது பதவிக்காலம் முற்றுப்பெறும் முன்னரே சில சமயங்களில் மேலாண்மை இயக்குநர் அப் பதவியை இழக்க வேண்டிய சூழ்நிலைகள் எழலாம். அப்பொழுது அவர் அதற்காக ஈட்டுத் தொகை பெற உரிமையுண்டு; அத் தொகைக் கும் ஒரு வரம்பு விதிக்கப்பட்டிருக்கிறது; எஞ்சியுள்ள பதவிக் காலம் அல்லது மூன்று ஆண்டுகள் இவற்றில் எது குறுகிய காலமோ அக்கால அளவில் அவர் எவ்வளவு ஊதியத்துக்கு உரியவரோ அதுவே ஈட்டுத் தொகையாக வழங்கப்படும். ஆயினும் தனது புறக்கணிப்பு அல்லது தவறு காரணமாக நிறுமம் கலைக்கப் பட்டாலோ மோசடி, பொறுப்புரிமை மீறுகை (breach of trust), அப்பட்டமான புறக்கணிப்பு அல்லது நெறிவழுவிய நிருவாகம் (mismanagement) போன்ற குற்றங்களுக்கு ஆளானாலோ அல்லது இன்ன பிற காரணங்களால் பதவியிழந்தாலோ அவர் ஈட்டுத் தொகைக்கு உரியவராகார்.

மேலாண்மையர் (Manager)

நிறுமங்கள் தத்தம் அன்றாட நிருவாகத்தைக் கவனித்துக் கொள்ளவும் இயக்குநரவை வகுக்கும் கொள்கைகள், திட்டங்கள் இவற்றைச் செயல்படுத்தவும் இன்ன பிற நிருவாகம் பற்றிய சங்கதிகளைப் பார்த்துக் கொள்ளவும் மேலாண்மையரை அமர்த்.

துவதுண்டு. நிறுமங்களின் முழு அல்லது கணிசமான நிருவாக அதிகாரம் இவர்களுக்குத் தரப்பட்டிருக்கும்; ஆயினும் இவர்கள் இயக்குநரவையின் கட்டுப்பாடு, கண்காணிப்பு, நெறிப்படுத்துகை ஆகியவற்றிற்கு உட்பட்டுச் செயல்புரிவர். இவர்கள் இயக்குநரவையில் இடம் பெற்றிருர். இருப்பினும் இவர்கள் இயக்குநரவைக் கூட்டங்களுக்குத் தனி அழைப்புப் பெற்று அவற்றில் கலந்து கொள்வதுண்டு.

நபர்கள் மட்டுமே நிறுமங்களின் மேலாண்மையராகப் பதவியேற்க இயலும்; அதாவது கூட்டாண்மை நிறுவனமோ பன்மர் இணைந்த வேறு எந்த அமைப்போ இப் பதவிக்கு நியமிக்கப்பட இயலாது. ஒருவர் அதிகபட்சம் இரு நிறுமங்களில் மட்டுமே மேலாண்மையராகப் பணிபுரிய அனுமதிக்கப்பட்டிருக்கிறுர் — அதுவும் இரண்டாவது நிறுமத்தில் பதவியேற்பதற்கு அதன் இயக்குநரவை அது குறித்து ஒருமனதாகத் தீர்மானம் இயற்ற வேண்டும். இருப்பினும் தக்க சூழ்நிலைகளில் ஒருவர் இரண்டுக்கும் மேற்பட்ட நிறுமங்களில் மேலாண்மையராகப் பணிபுரிய அனுமதிக்கும் அதிகாரம் மைய அரசுக்கு உண்டு.

மேலாண்மையர் ஒரு தடவைக்கு ஐந்து ஆண்டுகளுக்கு மிகாமல் இப் பதவிக்கு அமர்த்தப்படலாம். இவ்வாறு ஐந்து ஐந்து ஆண்டுகளாக அவர் பதவி நீட்டிக்கப்படலாம். தனது பதவியை வேருெருவருக்கு அளிப்பதற்கு அவருக்கு உரிமையில்லை.

அவரது ஊதியம் மாதச் சம்பளமாகவோ நிகர இலாபத்தில் இத்தனை விழுக்காடு என்றோ இருக்கலாம்; ஆனல், எந்நிலையிலும் அது ஆண்டு நிகர இலாபத்தில் ஐந்து விழுக்காட்டுக்கு மிகைப் படாமல் இருக்க வேண்டும். மைய அரசின் அனுமதியின்றி அவரது ஊதியத்தை இந்த அளவுக்குமேல் உயர்த்தக் கூடாது. எப்பொழுதேனும் நிகர இலாபம் இல்லாமலோ போதுமானதாக இல்லாமலோ போகுங்கால் அவருக்குக் குறும அளவாக (minimum) இவ்வளவு ஊதியம் அளிக்கலாம் என்ற சரத்து அவரது நியமன ஆணையில் இடம் பெற்றிருக்கும். மைய அரசின் அனுமதியின்றி நிகர இலாபத்தில் ஐந்து விழுக்காட்டுக்கும் அதிகமாக இருக்குமாறு அவருக்கு ஊதியம் தரக் கூடாது.

நொடிப்பு நிலையிலிருந்து விடுவிப்பு (discharge) பெருதவர், கடந்த ஐந்து ஆண்டுக்குள் நொடிப்புநிலை எய்தியவர் எனத் தீர்ப்பளிக்கப்பட்டவர், தற்பொழுதோ கடந்த ஐந்தாண்டுக்குள்ளோ கடனுளர்களுக்குச் செலுத்த வேண்டிய தொகையை

நிறுத்தி வைத்திருப்பவர், தற்பொழுதோ கடந்த ஐந்தாண்டுக் குள்ளோ கடனாளர்களோடு 'கடன் தீர்வு உடன்பாடு' (composition) செய்து கொண்டவர், தற்பொழுதோ கடந்த ஐந்தாண்டு களிலோ அறநெறிக் களங்கம் (moral turpitude) பற்றிய குற்றத் திற்காக இந்தியாவிலுள்ள நீதிமன்றத்தால் தண்டனைத் தீர்ப்பு பெற்றவர் ஆகியோர் மேலாண்மையராக நியமனம் பெறத் தகுதி யற்றவர்களாகிறார்கள்.

செயலற்றுப்போன நிருவாக முகவர்கள்

1969ஆம் ஆண்டு நிறுமத் திருத்தச் சட்டம் 1970 ஏப்ரல் முதல் தேதியிலிருந்து நிருவாக முகமை (Managing Agency) அமைப்பும், இதற்கு மாற்றமைப்பாக வளர்ச்சிபெறக் கூடும் என்ற எண்ணத்தில் 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டம் அனுமதி அளித்த செயலாண்மையர் - நிதியாண்மையர் (Secretaries and Treasurers) என்ற அமைப்பும் தொடர்ந்து செயலாற்று வதற்குத் தடைவிதித்ததன் விளைவாக இவ்விரு அமைப்புக்களும் இன்று செயலற்றுப்போய்விட்டன. 1956ஆம் ஆண்டுக்குப் பிறகு தோற்றம் பெற்ற செயலாண்மையர் - நிதியாண்மையர் அமைப்பைப் பற்றி விரிவாகக் கூறுவதற்கு ஏதுமில்லை. இருப் பினும் நிருவாக முகமை அமைப்பு 19 ஆம் நூற்றாண்டின் நடுவில் உலகில் வேறெங்கும் இல்லாத ஈடிணையற்ற புது அமைப்பாக இந்தியாவில் தோன்றி 20 ஆம் நூற்றாண்டின் தொடக்க காலம் வரை இந்தியாவின் தொழில் வளர்ச்சிக்கு மிகவும் பாராட்டத் தக்க வகையில் பணிபுரிந்து வந்ததால் இவ்வமைப்பைப் பற்றிச் சற்று அறிவது பயன்தரத் தக்கதாகும்.

இந்தியாவில் அப்பொழுது தொழில் செய்துவந்த பிரிட்டிஷ் வாணிக நிறுவனங்களை முகவர் என்ற அடிப்படையில் நிருவாகம் செய்யவந்த பிரிட்டிஷ் வாணிகர்களே நாளடைவில் நிருவாக முகவர் (Managing Agents) என்ற பெயர் பெற்று நம் நாட்டில் நிறும அடிப்படையில் பெரும் பெரும் தொழிலமைப்புக் களைத் தோற்றுவித்து, அவற்றிற்குத் தேவையான நிதியைத் தம்மிடமும் தமது நண்பர்கள், உறவினர்களிடமும் இருந்து திரட்டித் தந்துதவியதோடு அவை செவ்வனே வளர்ச்சிபெற்று முன்னேறுவதற்காக அவற்றை நிருவாகிக்கும் மாபெரும் பொறுப் பையும் ஏற்று நம் நாட்டில் நவீன முறையில் பேரளவுத் தொழில் கள் தோற்றம் பெற்று ஏற்றமும் பெறுவதற்கு உதவிய முன்னோடி களாகத் திகழ்ந்து வந்தனர். ஏறத்தாழ அரை நூற்றாண்டுவரை இந்தியத் தொழில் வளர்ச்சியும் நிருவாக முகவர்களின்

எழுச்சியும் கைகோர்ந்துஇணைந்த வண்ணம் நடைபெற்று வந்ததை நம் தொழில் முன்னேற்ற வரலாற்றைப் படிப்போர் அறிவர். இந்த பிரிட்டிஷ் நிருவாக முகவர்கள் தொடக்கத்தில் தேயிலைத் தோட்டம், நிலக்கரி, சணல் ஆகிய தொழில் துறைகளிலும், போகப்போக வெற்றிவாய்ப்பு மிகுந்துள்ள ஏனைய துறைகளிலும் கவனம் செலுத்தி உலகத் தொழிற்படத்தில் இந்தியாவும் இடம் பெறுவதற்குக் காரணமாக விளங்கினர். இவர்களைப் பின்பற்றி நம் நாட்டவரில் போதுமான வளமும் வல்லமையும் பெற்றுள்ளோரும் நிருவாக முகவர்களாகப் பணியாற்றத் துவங்கி இந்தியாவின் தொழில் முன்னேற்றத்திற்கு மேலும் உரமிட்டு அதை விரைவு படுத்தினர். நம் மக்களிடையே முதலீடு செய்யும் பழக்கமும், மூலதனச் சந்தையும் தோன்றாத நிலை ஒருபுறமும் தோற்றுவிப்பாண்மையரோ நிதியளிப்போரோ நிருவாகத் திறன் பெற்றோரோ இல்லாத நிலை மறுபுறமும் இருந்து வந்த அற்றைய நாட்களில், நிருவாக முகவர்களே தோன்றி அரும்பாடுபட்டு நவீன அடிப்படையில் தொழில் வளர்ச்சியை உருவாக்கியதோடு விரைவாக்கியும் இருந்திராவிட்டால் நம் நாட்டில் தொழில்முன்னேற்றம் காலத்தாயின் கருப்பையிலிருந்து பல்லாண்டுகள் பிறக்காமலேயே இருந்திருக்கக்கூடும். நிருவாக முகவர்களில் பலர் செல்வாக்கு, அயராத உழைப்பு, நேர்மை, விடாமுயற்சி போன்ற செம்மையான பண்புகளைப் பெற்றிருந்ததன் காரணமாக அவர்கள் தோற்றுவித்து, நிதியுதவி நல்கி, நிருவாகித்த தொழில் நிறுமங்கள் செவ்வனே வளர்ச்சி பெற்று அவர்களுக்கு நற்பெயரை ஈட்டித் தந்திருப்பினும், இந்தப் போர்வையில் தோன்றிய பிறர் தகுதி, திறமை, உழைப்பு ஆகிய பண்புகளைப் பெற்றிராததோடு அவர்கள் தோற்றுவித்து நிருவாகித்து வந்த நிறுமங்களை எந்தெந்த வழிகளில் எப்படியெப்படி எவ்வளவு சுரண்ட முடியுமோ அவ்வாறு செய்யத் தலைப்பட்டதனால் நிருவாக முகமை என்ற அமைப்புக்கே நீங்காத மாசும் பொதுமக்களின் கடும் எதிர்ப்பும் வந்து சேர்ந்தன.

நிருவாக முகமையமைப்பினால் ஏற்பட்ட பலன்கள்

நிருவாக முகவர்கள் தோற்றுவிப்பாண்மையர், நிதியளிப்போர், நிருவாகர்கள் என்ற மூன்று நிலைகளிலும் தொழில் வளர்ச்சிக்கு உதவியிருப்பதால் நிலைவாரியாக அவர்களின் சாதனைகளைக் கூறுவது பொருத்தமானதாக இருக்கும்.

(i) தோற்றுவிப்பாண்மையர் என்ற நிலையில்

இந்தியத் தொழில் துறையில் பற்பல நிறுமங்களைத் தோற்றுவித்து இந்தியத் தொழில் வளர்ச்சிக்கு வித்திட்ட முன்னோடிகள்

என்ற மாபெரும் பெருமை இவர்களுக்கே உரியது. தோற்றுவிப்பாண்மையிலுள்ள நான்கு கட்டங்களையும் (stages) தக்க அத்தியாயத்தில் போதுமான அளவு விரிவாகக் கண்டுள்ளோம். இவர்கள் இப் பணிகளை ஈடோ இணையோ அற்ற முறையிலும் மிகவும் பாராட்டத்தக்க வகையிலும் ஏறத்தாழ 1925 ஆம் ஆண்டுவரை ஆற்றிவந்தனர். குறிப்பாக இத்தகைய ஆண்மை நம் நாட்டில் தலையெடுக்காமல் இருந்த 19 ஆம் நூற்றாண்டில் இவர்கள் இத் துறையில் காட்டிய ஆர்வம், துணிச்சல், முனைப்பு ஆகியவை மிகவும் மெச்சத் தகுந்தவையாகும். இருப்பினும் இவர்களைப் பின்பற்றி நம் நாட்டவரும் தோற்றுவிப்பாண்மையராகப் பலர் உருப்பெற்று இத் துறையில் நுழைந்து விட்டதன் விளைவாக 1930ஆம் ஆண்டிலிருந்து இவர்களது புகழ் மங்கத் தொடங்கி விட்டது.

(ii) நிதியளிப்போர் என்ற நிலையில்

தொடக்க காலத்தில் — அதாவது மூலதனச் சந்தையோ நம் மக்களிடையே முதலீட்டுப் பழக்கமோ வளர்ச்சி பெறாத 19 ஆம் நூற்றாண்டில் — இவர்கள் தாம் தோற்றுவித்த நிறுமங்களுக்குப் பலவகையிலும் நிதியுதவி செய்து வந்தனர். இவர்கள் தமது சொந்தப் பணத்தை அந் நிறுமங்களுக்கு அளித்ததோடு தமது நண்பர்கள், உறவினர்களிடமிருந்தும் நிதிபெற்று அளித்தனர்; உள்நாட்டிலிருந்து மட்டுமல்ல வெளிநாட்டிலிருந்தும் நிதி திரட்டித் தந்தனர்; தாம் பொறுப்புறுதி அளித்து அந் நிறுமங்களுக்குத் தேவையான நிதியை வங்கிகள், பிற நிதியமைப்புகள் ஆகியவற்றிடமிருந்து பெற்றுத் தந்திருக்கின்றனர். பணப் பற்றாக் குறையால் இந் நிறுமங்கள் வீழ்ச்சியுற்றிருக்க வேண்டிய சில நெருக்கடியான சூழ்நிலைகளில் இவர்கள் தமது குடும்ப நகைகளை அடகுவைத்து நிதி திரட்டித் தந்து அந் நிறுமங்களைக் காப்பாற்றியிருக்கின்றனர். இருப்பினும் ஆண்டுகள் செல்லச் செல்ல நிதியளிப்போர் என்ற நிலையில் இவர்கள் காட்டிவந்த ஆர்வமும் குன்றிக் கொண்டே வந்தது. அந் நிறுமங்கள் மீதுள்ள தமது கட்டுப்பாட்டதிகாரத்தை நிலைப்படுத்திக் கொள்வதற்கு எவ்வளவு குறைந்த முதலீடு தேவையோ அதை மட்டும் அளித்துவரத் தலைப்பட்டனர்.

(iii) நிருவாகர் என்ற நிலையில்

நிருவாகத் திறமையும் நுட்பமும் நம் நாட்டில் வளர்ச்சி பெறாமல் இருந்த அந் நிலையில், பிரிட்டிஷ் நிருவாக முகமையகங்கள் தம் நாட்டில் எழுந்த தொழிற்புரட்சியின் விளைவாகப் பெற்ற

நிருவாகத் திறம், நுட்பம், அனுபவம் ஆகியவற்றை அவைகள் நம் நாட்டில் தோற்றுவித்த நிறுமங்களின் நிருவாகத்தில் ஈடு படுத்தின. எனவே, நமது தொழில் நிலையங்கள் நவீன நிருவாக முறைகளின் பயன்பெற்றதோடன்றி நம்மவர்கள் இத் துறையில் தக்க பயிற்சியும் வல்லமையும் பெறுவதற்குப் பிரிட்டிஷ் நிருவாக முகமையகங்கள் பேருதவி புரிந்தன. மேலும் நிருவாக முகவர்கள் தாம் தோற்றுவித்த பற்பல நிறுமங்களின் நிருவாகப் பொறுப் பேற்பது வழக்கமாதலால், 'குழு நிருவாகம்' (Group Management) என்ற முறை தோன்றி தொழில் துறையில் கூட்டுறவும் சேர்க்கை யுடன்பாடுகளும் எழுந்தன; இதனால் நிருவாக முகவர் ஒருவரின் ஆதிக்கத்துக்குட்பட்டிருந்த பல நிறுமங்களுக்கு பேரளவு இயக்கத் தின் விளைவாக எழும் பல சிக்கனங்களும் பலன்களும் கிட்டின. ஆயினும் நாளடைவில் நிருவாகத் துறையில் பல தீய வழக்கங்க ளும் முறைகேடுகளும் நுழைந்து நிருவாக முகமையமைப்புக்கு மாசு கற்பித்து விட்டன; இங்கும் இந்திய நிருவாக முகவர்கள் தான் பிரிட்டிஷ் முகவர்களைக் காட்டிலும் இத்தகைய ஊழல் களுக்கு மிகவும் காரணமாக இருந்திருக்கின்றனர்.

இறுதியாக, நிருவாக முகமையகங்கள் தாம் பெற்றிருந்த தொழில் நுட்பம், நிருவாகத் திறமை, நிதி வசதி காரணமாக இடர் மிகுந்ததாக இருந்தாலும் அதை அவ்வளவாகப் பொருட் படுத்தாது பற்பல புதிய தொழில் துறைகளில் துணிச்சலோடு நுழைந்து இந்தியப் பொருளாதார வளர்ச்சிக்கு வெகுவாக உதவி யிருப்பதை நன்றியுணர்வோடு நினைவு கூர்தல் நமது கடமை யாகும்.

நிருவாக முகமையமைப்பின் குறைகள்

நிருவாக முகவர்கள் தமது ஆதிக்கத்துக்கு உட்பட்டிருந்த நிறுமங்களில் மிக்க வலிமை வாய்ந்தவர்களாக விளங்கினர். பெய ரளவில் அவர்கள் இயக்குநரவைக்கு அடங்கியிருக்க வேண்டிய வர்களாக இருந்தாலும், நடைமுறையில் இயக்குநர்களை நிய மிக்கும் அதிகாரம் பெற்றிருந்ததால் இயக்குநர்கள் இவர்களின் கைப்பொம்மையாக இருக்கவேண்டிய அவலநிலை தோன்றியது.

அலுவல்படி, இலாபம் அல்லது விற்பனைமீது கழிவு, அலுவல் இழப்புக்கான ஈட்டுத்தொகை, இவர்கள் புரியும் பல்வேறு பணி களுக்கான கட்டணங்கள் என்ற பெயர்களில் இவர்கள் நிறுமங் களிடமிருந்து பெற்ற ஊதியம் மிகமிக அதிகமானது. நிறுமங் களின் நிகர இலாபத்தில் 35 சதவிகிதத்திலிருந்து 70 சதவிகிதம் வரை இவர்கள் ஊதியமாகப் பெற்றனர்.

இவர்கள் தமது நிருவாகத்துக்கு உட்பட்டிருந்த நிறுமங்களிடமிருந்து பெரும் தொகைகளைக் கடனாகப் பெற்றதோடு, ஒரு நிறுமத்தின் நிதியை மற்றொரு நிறுமத்தில் முதலீடு செய்தனர். மேலும் இவர்கள் அந் நிறுமங்களின் அந்தரங்க விவகாரங்களை அறியும் வாய்ப்பைத் தமது சொந்த நலனைப்பெருக்கும் வகையிலும் அந் நிறுமங்களின் நலனுக்குக் குந்தகமான முறையிலும் பயன் படுத்தத் தயங்கவில்லை. அந் நிறுமங்களின் பங்காதாய விகிதங்களை ஏற்றுவது அல்லது இறக்குவதன் மூலம் அவற்றின் பங்குகளின் விலைகளில் ஏற்றிறங்களை உண்டுபண்ணிப் பெரு இலாபம் சேர்த்தனர்.

இவர்கள் போதிய திறமையும் தொழில் நுட்பமும் தெரியாத தமது உறவினர்கள், நண்பர்களை அந் நிறுமங்களின் முக்கிய பதவிகளில் அமர்த்தினர். தமக்கு அந் நிறுமங்கள்பால் உள்ள நிருவாக முகமை உரிமையைத் தமது விருப்பம்போல் மாற்றுவதால் பேராதாயம் பெற்றதோடு அவ்வுரிமையை வாங்குபவர்கள் போதிய வல்லமை, அனுபவம், தொழில் நுட்பம் பெற்றவர்களா என்று கவனிக்கவுமில்லை. எனவே, தொடக்க நிலையில் தாம் உருவாக்கிய நிறுமங்கள் செம்மையாக வளர்ச்சி பெறுவதற்கு எவ்வளவுக்கெவ்வளவு அக்கறை காட்டினரோ அவ்வளவுக் கவ்வளவு அவற்றின் நலனைப் போகப்போகப் புறக்கணிக்கத் தலைப்பட்டனர்.

அல்லாமலும், நிருவாக முகமை அமைப்பினால் பிர்லாஸ், மார்டின் பர்ன்ஸ், ஷா வாலஸ், டாடாஸ், மகீந்த்ராஸ் போன்ற பேரளவுத் தொழிலகங்கள் தோன்றி நாட்டின் பொருளாதார வளமும் வலிமையும் ஒரு சிலர் கையில் குவியும் அபாயம் எழுந்தது. இதையடுத்து முற்றுரிமை பெற்றுள்ள தொழிலகங்கள் பெருவளர்ச்சி பெற்று போட்டியைத் திணறடிக்கவும் நுகர்வோரைச் சுரண்டவும் முற்பட்டன.

இவையனைத்தின் விளைவாக நிருவாக முகமையமைப்பு கடும் கண்டனத்துக்கு ஆளானதோடு அதை உடனடியாக ஒழிக்க வேண்டும் என்ற கிளர்ச்சி வலுப் பெற்றது. இடைக்காலத்தில் இவர்களின் உதவி இல்லாமலேயே பற்பல தொழிலமைப்புகள் உருவானது 'தோற்றுவிப்பாண்மையர்' என்ற இவர்களது சிறப்பை வெகுவாகக் குறைத்து விட்டது. மேலும் மூலதனச் சந்தை வளர்ச்சி, அரசு பல்வகை நிதிய நிறுவனங்களை உருவாக்கித் தொழில்முறை நிதிய வசதி பெருமளவில் கிட்டுவதற்கு ஏற்பாடு செய்தமை, நவீனப் பேரளவுத் தொழிலமைப்புகளின் நிதித்

தேவை நிருவாக முகவர்களின் சக்திக்கு மீறிய அளவாக வளர்ச்சி பெற்றமை, நிருவாக முகவர்களிடம் பொதுமக்கள் வைத்திருந்த நம்பிக்கையில் ஏற்பட்ட சரிவு இவையனைத்தும் 'நிதியளிப்போர்' என்ற அவர்களது சிறப்பு வீழ்ச்சியுறுமாறு செய்துவிட்டன. நிருவாக முகவர்களிடமிருந்தும் அவர்கள் மூலமாகவும் தொழில் நிறுமங்களுக்குக் கிட்டிய நிதியளவு மிகமிகக் குறைவானது — அதாவது 6 சதவிகிதத்திலிருந்து 18 சதவிகிதம் ஆகும் — என்ற உண்மையை 1961—64 க்குரிய காலப் பகுதியை ரிசர்வு வங்கி ஆய்வு செய்து வெளிப்படுத்தியது. அல்லாமலும், 20ஆம் நூற்றுண்டில் நிருவாகத் திறமைக்கு ஏற்பட்ட சிறப்பும், அதை இயல்முறையாக வளர்ப்பதற்காகத் தோன்றிய பயிற்சி நிறுவனங்களும் 'நிருவாகர்கள்' என்ற இவர்களது மதிப்பைக் குறைத்ததோடு, நவீன நிருவாகத் திறமைக்கு இவர்கள் காட்டிய 'நிருவாக வலிமை' ஈடாகாது என்ற உண்மையை அம்பலப்படுத்தியது. இந்த மாறுபட்ட சூழ்நிலையில் நிருவாக முகமை முறையால் ஏற்படக்கூடிய நன்மைகளைக் காட்டிலும் தீமைகளே அதிகம் என்ற எதிர்ப்பு பரவலாகவும் கடுமையாகவும் எழுந்தது.

ஏறத்தாழ ஒரு நூற்றுண்டுக்கும் மேலாக நிருவாக முகமை முறை இந்தியத் தொழில் துறையில் ஏற்றம்பெற்று விளங்கியிருந்தாலும், 1936ஆம் ஆண்டுதான் நமது நிறுமச் சட்டம் அதற்கு ஒரு வரைவிலக்கணம் வகுத்ததோடு அதன்மீது சில கட்டுப்பாடுகளையும் விதித்தது. 1951ஆம் ஆண்டு இந்திய நிறுமச் (திருத்தச்) சட்டம் நிருவாக முகவர்களை அரசு, பங்குநர்கள் ஆகிய இருபாலரின் கட்டுப்பாட்டுக்கும் உள்ளாக்கியது. 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டம் நிருவாக முகவர் ஒவ்வொருவரும் 10 நிறுமங்களுக்கு மேலாக நிருவாகிக்கக் கூடாது, நிருவாக முகவராகச் செயல்படும் உரிமை தந்தையிடமிருந்து மகனுக்கும் அவரிடமிருந்து அவருடைய மகனுக்குமாக வழிமுறையாகச் செல்லக்கூடாது, அவர்களுடைய நிருவாகத்தின்கீழ் உள்ள ஒரு நிறுமத்தின் நிதியை மற்றொரு நிறுமத்தில் முதலீடு செய்வதற்குக் கட்டுப்பாடு, நிருவாக முகவராகத் தடவைக்கு எத்தனை ஆண்டுகள் நியமிக்கப்படலாம், அவர்கள் ஊதியத்தின்மீது உச்சவரம்பு போன்ற பல கட்டுப்பாடுகளை விதித்ததோடு இதற்கு மாற்றமைப்பாக செயலாண்மையர் - நிதியாண்மையர் (Secretaries and Treasurers) என்ற மாற்றமைப்பையும் உருவாக்க வழி வகுத்தது.

இக் கட்டுப்பாடுகளையும் மீறிய வகையில் நிருவாக முகவர்கள் தமது ஆதிக்கத்திலுள்ள நிறுமங்களைச் சுரண்டுவதிலும் வேறு

முறைகேடுகளிலும் ஈடுபட்டதால் இவர்களை ஒழித்துக்கட்ட வேண்டும் என்ற கண்டனக் குரல் மேலும் மேலும் வலுப்பெற்று வந்ததையடுத்து இந்திய அரசு 1965ஆம் ஆண்டு ஜனவரி 4ஆம் நாளன்று டாக்டர். ஐ. ஜி. படேல் அவர்கள் தலைமையில் ஐவர் அடங்கிய 'நிருவாக முகமை விசாரணைக் குழுவை' அமைத்து இம் முறையை ஒழிப்பது நல்லதா என ஆராய்ந்து அறிக்கை தருமாறு கேட்டது. இக் குழுவின் பரிந்துரையை ஏற்று இந்திய அரசு, முதல் கட்டமாகப் பஞ்சாலை, சிமென்ட், சர்க்கரை, காகிதம், சணல் ஆகிய தொழில் துறைகளில் நிருவாக முகமை முறையை முடிவுக்குக் கொண்டுவர முடிவு செய்தது. பிறகு 1969ஆம் ஆண்டு நிறுமச் (திருத்தச்) சட்டத்தின்மூலம் 1970ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் முதல் நிருவாக முகமைமுறையும் இதற்கு மாற்றமைப்பாக வளர்ச்சி பெறக்கூடும் என்று கருதப் பட்ட செயலாண்மையர் - நிதியாண்மையர் முறையும் தொடர்ந் திருப்பதற்குத் தடைவிதித்ததன் விளைவாக இவ்விரு முறைகளும் செயலற்றுப் போய்விட்டன.

நிருவாக முகமை முறையை ஒழித்ததன் விளைவாக இயல் முறையாகப் பயின்று நிருவாகத்திறன்பெற்றோர் உயர் நிருவாகப் பதவிகளில் அமர்த்தப் பெறுவதற்கு வாய்ப்பு மிகுந்துள்ளது; பத்தாம்பசலி நிருவாக முறையைக் கடைப்பிடித்து பெயரளவில் நிருவாகிகளாகப் பணிபுரிந்து வந்த நிருவாக முகவர்களின் இடத் தில் இவர்கள் நியமிக்கப்படுவதால் நிறும நிருவாகத்தின் தரம் உயரும் என எதிர்பார்க்கலாம்; மேலும் நிறும நிருவாகத்தில் சிலவ ராட்சி (oligarchy) குறைந்து மக்களாட்சி விரைந்து வளரும் எனவும் எதிர்பார்க்கலாம். அல்லாமலும் பங்குநர்கள், கட னீட்டுப் பத்திரக்காரர்கள் (debenture holders) கடனுளர்கள் இவர்களின் நலனைக் காக்கும்பொருட்டும் தீய நிருவாகத்தைத் தவிர்க்கும் பொருட்டும் 1951ஆம் ஆண்டு நிறுமச் (திருத்தச்) சட்டம், 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டம், 1963ஆம் ஆண்டு நிறுமச்(திருத்தச்) சட்டம் இவற்றின் மூலமாக இந்திய அரசு நிறுமங்களின் மீதுள்ள தனது பிடிப்பை மேலும் மேலும் வலுப் படுத்தி வருகிறது.

நிருவாக முகமைமுறை ஒழிக்கப்பட்டதையடுத்து முன்பு அவ் வாறு பணியாற்றிய தொழிலகங்கள் இப்பொழுது **'ஆலோசனை, உதவி நல்கும் நிறுமங்கள்'** (Consultancy and Service Companies) என்ற பெயரில் புத்துயிர் பெற்றுவந்து கொண்டிருக்கின்றன. இவை பணியாட்களைத் தேர்ந்தெடுத்தல், நிதி சார்ந்த பிரச்சினை கள் இன்னபிற பற்றி ஆலோசனை தருவதோடு செயலாளர்

தொடர்பான பணிகளில் உதவிநல்கவும் முன்வந்திருக்கின்றன. இப் புதுப் பெயரில் இவை தாம் புரியும் பணிகளுக்கு உயர்வான கட்டணங்களை விதிப்பதோடு முன்பு அவற்றின் நிருவாக முகவராகப் பணிபுரிந்த தமது வாடிக்கையாளரான நிறுமங்கள்மீது தொடர்ந்து தமது பிடிப்பை நிலைப்படுத்த முயன்று வருகின்றன. இத்தகைய நிறுமங்கள் பிர்லாஸ், சாகு ஜைன்ஸ், கிர்லாஸ்கர்ஸ், டாடாஸ், சாரபாய்ஸ், மஃபட்லால்ஸ் போன்ற தொழிலகங்களைச் சார்ந்தவையாகும். இவற்றின் எண்ணிக்கை நாளுக்கு நாள் பெருகி வருகிறது. இப் புதுப் பெயர் முன்புபோல் பொறுப்பு அதிகமாக ஏற்காமல் தமது வாடிக்கையாளரான நிறுமங்களைத் தொடர்ந்து சுரண்டிவர வழி வகுத்திருக்கிறது. எனவே, நிறுமச் சட்டம் இத்தகைய அமைப்புக்களைத் தக்க கட்டுப்பாட்டுக்கு உள்ளாக்க வேண்டிய நிலை தோன்றியிருப்பதைப் புறக்கணிக்கக் கூடாது. இத்தகைய சூழ்ச்சிகளுக்கு மூலகாரணமாக விளங்கும் தொழில்துறை முதலைகளான பெரும் பெரும் தொழிலகங்கள், தொழிற் குடும்பங்கள் இவற்றின் மீது தக்க நடவடிக்கை மேற்கொள்ளாதவரை நிறும நிருவாகத்தில் காணப்படும் சீர்கேடுகள் மறைந்து திறமையும் மக்களாட்சி முறையும் மலர்ந்து போதிய முக்கியத்துவம் பெற்றுத் திகழும் என எதிர்பார்ப்பது அறிவீனம்.

நிறும நிருவாகத்தில் சிலவராட்சி
(Oligarchy in Company management)

நிறும நிருவாகத்தில் எழும் எல்லாப் பிரச்சினைகளுக்குமே அடிப்படைக் காரணமாக விளங்குவது நிறும உரிமையும் அதன் நிருவாகமும் தனித்தனியே பிரிந்து நிற்பதுவேயாகும். இயக்குநர்களைத் தேர்ந்தெடுக்கும் உரிமை, தணிக்கையாளர்களை அமர்த்தும் உரிமை, பங்குநர் பொதுக்கூட்டத்தில் முடிவு செய்யவேண்டிய செய்திகளைப் பற்றி விவாதித்து முடிவெடுக்கும் பொருட்டு இக் கூட்டத்தைக் கூட்டுமாறு கேட்கும் உரிமை தகுதியும் திறமையுமற்ற இயக்குநர்களை நீக்கும் உரிமை போன்றவற்றைச் சட்டப்படி பெற்றிருப்பவர்களும் நிறுமங்களின் உரிமையாளர்களுமாகிய பங்குநர்கள் தங்கள் வாக்குரிமையைப் பயன்படுத்தி இயக்குநர்களைத் தேர்ந்தெடுத்து அவர்களிடம் நிறும நிருவாகத்தை ஒப்படைப்பதாலும், இயக்குநர்கள் பங்குநர்களின் விருப்பப்படி நிருவாகம் செய்யவேண்டும் என்ற நிலை இருப்பதாலும், இயக்குநரவை ஆண்டுக்கொருமுறை நிறும விவகாரங்களைப் பற்றிய அறிக்கையைப் பங்குநர்களின் பொதுக்கூட்டத்தில் முன்னிலைப்படுத்தி அதைக் குறித்த விவாதத்திற்கு வாய்ப்பளிப்பதாலும் ஏட்டளவில்

பார்க்கும்பொழுது நிறும நிருவாகத்தில் பங்குநர்களுக்கு மேம் பட்ட அதிகாரம் இருப்பதுபோலவும் மக்களாட்சிமுறை நிலவுவது போலவுமான தோற்றத்தைக் காணுகிறோம். இது பொய்த் தோற்றமேயன்றி உண்மையானதன்று. பங்குநர்கள் பெயரள வில் நிறும உரிமையாளர்களாக இருப்பதுவும், அவர்களில் வலிமை பொருந்திய ஒரு சிலரின் கைப்பாவையாகப் பணிபுரியும் இயக்குந ரவையிடம் நிருவாக உரிமை இருப்பதுவும், நிறும நிருவாகம் இந்த ஒருசிலரின் விருப்பப்படியும் அவர்கள் பெரும் பயன்பெறு மாறும் நடாத்திச் செல்லப்படுவதும் பெரும்பான்மையான பங்கு நர்கள் வாயற்ற பூச்சியாக இந்த இழிநிலையைத் திருத்த முடி யாமல் குமுறுவதுமே நாம் நடைமுறையில் காணும் உண்மை களாகும். இந்த அவல நிலையே மக்களாட்சி என்ற போர்வையில் நடக்கும் 'சிலவராட்சி' (oligarchy) எனக் குறை கூறு கிறோம். இச் சிறு கூட்டம் பெரும்பான்மையான பங்குகளைக் கொண்டிராமல் 20 சதவிகிதம் பங்குகளை மட்டுமே கொண்டு, பெரும்பான்மை இயக்குநர்களைத் தேர்ந்தெடுத்து அவர்கள் மூலமாக நிறுமத்தில் ஆதிக்கம் செலுத்துமளவுக்கு வலிமைபெற்றுத் திகழுகிறது. இந் நிலை நம் நாட்டில் மட்டுமல்ல முதலாளித்துவப் பொருளாதார முறையை வரித்துக்கொண்ட ஏனைய நாடுகளிலும் காணக் கூடியதே. நிறும நிருவாகத்தில் இச் சிறு குழுவினரின் கை ஓங்கியிருப்பதற்குப் பல காரணங்கள் உள. அவையாவன :

(அ) இச் சிறு குழுவினர் நிறும விவகாரங்களை நன்கு அறிந்து வைத்திருப்பதோடு மனமொத்த குழுவாகத் தங்களை அமைத்துக் கொள்ளுவதும், நிறும முதல் எண்ணிறந்த சிறு சிறு பங்குநர்களிடையே பரவலாக விரிந்து நிற்பதுவுமே மிக முக்கியமான காரணங்களாகும். வாக்குரிமை பெற்றுள்ள பங்குநர்கள் நாடு முழுவதும் — ஏன் உலக முழுவதுமே — பரந்து கிடக்கின்றனர். இவர்களில் பெரும்பாலோர் ஓரிரு பங்குகளை மட்டுமே வைத்திருப்பதால் நிறும விவகாரத்தில் அவ்வளவு அக் கறை காட்டுவதில்லை; ஆண்டுதோறும் பங்காதாயம் (dividend) பெறுவதோடு இவர்கள் முழுமன நிறைவு பெறுகின்றனர்; அக்கறையின்மை, தொலைவு, போகவரச் செலவு, தமது சொந்தத் தொழில் காரணமாக நிறும விவகாரங்களைப் பற்றிச் சிந்தித்துப் பார்க்க நேரமின்மை, ஆகிய பல காரணங்களை முன்னிட்டு இவர்கள் நிறுமப் பொதுக்கூட்டங்களுக்கு வருகை தருவதில்லை. இவர்களில் பலருக்கு நிறுமத் தொழில் பற்றிய நுட்பமோ போதிய அளவு பொது அறிவோ இல்லாமலிருப்பதும் இதற்கு மற்றுமொரு காரணமாகும். இவர்களில் பலர் நிறுமப் பொதுக்கூட்டங்களுக்கு வருகை தந்தாலும் தமது சொல் எடுபடாது என்றெண்ணி

வாளாவிருந்துவிடுவது வழக்கம். இவர்கள் ஒருவரை ஒருவர் ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டங்களில் மட்டுமே சந்திப்பதால் இவர் களிடையே ஒற்றுமையோ அமைப்போ எழுவதற்கு அதிக வாய்ப் பில்லை; மாறாக இவர்களிடையே எழும் கருத்துவேறுபாடு பூசல் களாக மாறி இவர்களைப் பற்பல பிரிவுகளாகச் சிதைத்து இப் பிரிவுகளிடையே பகைமையையும் போட்டியுணர்வையும் விளைத்து விடுகிறது. இதற்கு நிருவாகத்தில் ஆதிக்கம் பெற்றுள்ள சிறு குழுவினரின் சூழ்ச்சியும் மிக முக்கியமான காரணமாகும். எனவே, நிறுமங்களின் ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டங்கள் பெரும்பாலும் வெறும் சடங்காகவே நடைபெறுகின்றன. சட்டம் எதிர்பார்ப்பதுபோல இக் கூட்டங்களில் நிறும விவகாரங்களைப் பற்றிய கூரான விவாதமோ குறைகளைச் சுட்டிக் காட்டி அவற்றைக் களைவதற் கான வழிவகைகள் வகுக்கப்படுவதோ, இயக்குநர்களைத் தேர்ந் தெடுப்பதில் போதுமான அக்கறை காட்டப்படுவதோ இல்லை.

(ஆ) பொதுக்கூட்டங்களுக்கு வருகைதர இயலாதவர் களின் வாக்குகளைச் சேகரிப்பதற்காகப் பகராள் (proxy) படிவங்கள் அனுப்பப்பட்டாலும் அவற்றில் ஒரு சிலரே நிரப்பப் பட்டு நிறுமங்களுக்குத் திருப்பியனுப்பப் படுகின்றன. இயக்குந ரவையால் நியமிக்கப்படும் தனிக் குழுவொன்று இப் பகராள் வாக்குகளைப் பெற்று, சாதகமான வாக்குகளை மட்டும் கணக்கி லெடுத்துக்கொண்டு ஏனையவற்றை வந்த சுவடு தெரியாமல் அழித்துவிடக் கூடிய வாய்ப்பிருக்கிறது. மேலும் இயக்குநர்கள் நிறுமச் செலவில் பகராள் படிவங்களை அனுப்பி, பகராள் வாக்கு களைப் பெறுகின்றனர்; இவர்களுக்கு எதிராக வேலைசெய்யும் தனிப்பட்ட பங்குநர்கள் பகராள் வாக்குகளைப் (Proxy votes) பெறத் தமது சொந்தப் பணத்தைச் செலவிட வேண்டிய நிலை இருப்பது பெருங்குறையாகும்.

(இ) நிறுமங்களில் முதலீடு செய்பவர்களில் முக்கியமான வர்கள் முன்னுரிமைப் பங்குநர்கள், நேர்மைப் பங்குநர்கள், கட னீட்டுப்பத்திரக்காரர்கள் ஆகியோராவர். இவர்களில் நேர்மைப் பங்குநர்களுக்கு மட்டும் இயக்குநர்களைத் தேர்ந்தெடுக்கும் வாக் குரிமை இருப்பதும் மற்ற இரு வகையினருக்கு இவ்வுரிமை இல்லா திருப்பதும் ஒரு குறையாகும். நேர்மைப் பங்குநர்களிலும் ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டம் நடைபெறும்பொழுது உறுப்பினர் பதிவேட்டில் இடம் பெற்றுள்ளவர்கள் மட்டுமே இயக்குநர் தேர்தலில் வாக் களிக்க உரியவர்களாகின்றனர்; நேர்மைப் பங்குநராக இருப்பினும் இப் பதிவேட்டில் இடம் பெறாதோர் இவ்வுரிமை பெறுவதில்லை. பொதுக்கூட்டத்துக்குப் பல நாள்களுக்கு முன்பாகவே இப் பதி

வேடு மூடப்படுவதும் இந்த இடைக்காலத்தில் நேர்மைப் பங்கு வாங்குவோர் பொதுக்கூட்டத்தில் கலந்து கொள்ளவும் வாக்க ளிக்கவும் உரிமை மறுக்கப்படுவதும், இந்த இடைக் காலத்தில் நேர்மைப் பங்கை விற்றோர் பொதுக்கூட்டம் பற்றி அறிவிக்கை பெற உரியவர்களாக இருந்தும் கூட்டத்தில் கலந்துகொள்ளவோ வாக்களிக்கவோ தகுதியற்றவர்களாக இருக்க நேருவதும் பங்குநர் களுக்கு இழைக்கப்படும் அநீதியாகும். இது நிறும நிருவாகத்தில் ஆதிக்கம் பெற்றுள்ளவர்களுக்குத் தமக்கு வேண்டியோரை இயக்கு நர்களாகத் தேர்ந்தெடுப்பதற்குச் சாதகமாகமாக அமைகிறது. எனவே, இயக்குநர்களைப் பங்குநர்களின் உண்மையான பகராட்கள் எனக் கூறுவது உண்மைக்குப் புறம்பானது; இவர்கள் தம்மைத் தாமே தேர்ந்தெடுத்துக் கொள்ளுகின்றனர். அல்லது பங்குநர் களில் வலிமை வாய்ந்தவர்கள் அடங்கிய ஒரு சிறு குழுவால் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்றனர் என்பதே மெய்யானதாகும்; மேலும் இவர்களில் மூன்றில் ஒரு பகுதியினர் சுழல்முறைப்படி ஓய்வுபெற வேண்டும் எனச் சட்டம் கூறினும் இவர்கள் மீண்டும் தேர்ந் தெடுக்கப்படத் தகுதியுடையவர்களாதலின், இவர்களே தொடர்ந்து இயக்குநராக இருக்க வழியேற்படுகிறது. தவிரவும் முன்னேற்றப் பாதையில் அடியெடுத்துவைத்து வளர்ந்துவரும் நிறுமங்கள் தமது பணியாட்களுக்கு மிகையூதியப் பங்குகள் (Bonus shares) வழங்கி அவர்களைப் பங்குநர்கள் வரிசையில் சேர்த்துக் கொள்ளுகின்றன. இத்தகைய பங்குநர்கள் நிருவாகத்தில் ஆதிக்கம் பெற்றுள்ளோரின் தயவை நாடி இருப்பதால் அவர்கள் சொற்படி வாக்களிப்பர் என்பதில் வியப்பேதுமில்லை.

(ஈ) பங்குநர் பொதுக்கூட்டத்தில் முன்னிலைப் படுத்தப் படும் இயக்குநரவையின் ஆண்டறிக்கை நிறுமத்தின் சாதனைகளைப் பெருமையாகக் கூறுவதோடு நிறுத்திக் கொள்ளுவதும் அது செய்யத் தவறியவைகளைப் பற்றிக் கூறாமல் விடுவதும் வழக்கம். அதுபோலவே முன்னிலைப் படுத்தப்படும் நிறுமத்தின் கணக்கு களும் அதன் பல்வேறு துறைகளின் செயல் திறனை எடுத்துக் காட்டுவதாக அமைவதில்லை. எனவே, பங்குநர்களுக்குத் தெரி யாமல் ஏதாவது ஒரு துறை ஆண்டுக்கணக்காக இழப்பில் இயங்கி வந்தாலும் வியப்புறுவதற்கில்லை. வெற்றிக்கு வெளிச்சமிட்டுக் காட்டியும் தோல்விகள், தவறுகளை இருட்டடிப்புச் செய்தும் நிருவாகத்திலுள்ளவர்கள் நிலைத்திருக்க எத்தனிப்பது நாம் அறி யாத செய்திகளல்ல.

இவையனைத்தையும் ஒருசேர எண்ணிப்பார்க்கும்பொழுது நிறுமங்களில் மக்களாட்சி என்ற பெயரில் சிலவராட்சி நடை பெற்று வருவது உள்ளங்கை நெல்லிக்கனியெனத் தெளிவாகிறது.

இதன் விளைவாக நிறும நிருவாகத்தில் சர்வாதிகாரப் போக்கும், பொறுப்பற்ற தன்மையும், சுரண்டலும் நுழைந்து கேடு விளை வித்து வருவதோடு, இதற்குக் காரணமாக விளங்கும் பெரும் பெரும் தொழிலகங்கள் மேலும் மேலும் செல்வம் சேர்த்து வருவது நம் நாடு ஏற்றுக் கொண்டுள்ள மக்களாட்சிவழியான பொதுவுடைமைத் தத்துவத்திற்குப் புறம்பாக அமைகிறது. எனவே, நிறும நிருவாகத்தில் மக்களாட்சியை மலரச் செய்வதில் சம்பந்தப்பட்ட அனைவரும் முழுமூச்சாக ஈடுபடுவது இன்றியமை யாதது.

நிறும நிருவாகத்தில் மக்களாட்சியை மலரச்செய்தல்

பங்குநர்களின் எண்ணிக்கை, அவர்கள் பரவலாக வாழ்ந்து வருவது, அவர்கள் நிறும விவகாரங்களில் போதுமான அக்கறை கொண்டிராமல் இருப்பது இன்னபிற செய்திகளைக் கருத்தில் கொண்டு பார்க்கும்பொழுது நிறும நிருவாகத்தில் 'நேரடி மக்களாட்சி' (direct democracy) முறையைப் புகுத்துவது பய னற்றது. பங்குநர்களை நிறும நிருவாகத்தில் நேரடியாகவும் இடையறாதும் பங்கேற்கச் செய்யும் இம் முறை வெற்றிபெற வாய்ப்பில்லை. எனவே, தற்பொழுது நிலவுவதுபோலவே இயக்கு நர்களைத் தேர்ந்தெடுத்து அவர்களிடம் நிருவாகத்தை ஒப்படைக் கும் மறைமுக மக்களாட்சி முறையே நடைமுறைக்கு ஒவ்வும் செயலாகும். ஆனால், தற்பொழுது இருப்பதைப்போல இயக்கு நர்கள் பெயரளவில் பங்குநர்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்படாமல், பங்குநர்களின் உண்மையான பிரதிநிதிகளாகத் தேர்ந்தெடுக்கப் பட்டுச் செயல்பட வேண்டும்; இவர்கள் கடமையுணர்வோடும் கண்ணியத்தோடும் நேர்மையாகவும் செயல்படுவோராக இருக்க வேண்டும்; மேலும் இவர்கள்மீது பங்குநர்களுக்கு வலுவான கட்டுப்பாட்டதிகாரம் இருத்தல் வேண்டும். இவற்றை மூன்று வழிகளில் பெறலாம் : (1) பங்குநர்கள் ஒன்றுபட்டுத் தமக்கென அமைப்பு ஒன்றை வலுவாக உருவாக்கிக்கொண்டு அதன்மூலம் நிறும நிருவாகம் செம்மையாக நடைபெற்று வருகிறதா எனக் கண்காணிக்கச் செய்ய வேண்டும்; (2) நேர்மையும் நாணயமும் உடையவர்கள் நிருவாகப் பதவிக்குத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட வேண்டும்; (3) அரசு தக்க சட்டமியற்றி நிறும நிருவாகம் செம்மை யாகவும் திறம்படவும் நடைபெறச் செய்ய வேண்டும். இம் மூன்று வழிகளையும் சற்று விரிவாகக் காணுவோம்.

(i) பங்குநர் கழகங்கள் (Shareholders' Associations)

நகரங்கள், மாநகரங்களில் பங்குநர்கள் தமது கழகங்களை உருவாக்கி அவை திறம்படச் செயல்படும்வண்ணம் போதிய

நிதியைத் திரட்டித் தருவதோடு, நிறுமங்கள் செயல்படும் முறையைப் பற்றி நன்கு அறிந்தவர்களையும் நேர்மைத் திறன் வாய்ந்தவர்களையும் அக் கழகங்களின் பொறுப்பான பதவிகளுக்கு நியமிக்க வேண்டும். இக் கழகங்கள் மெய்யாகவே பங்குநர்களின் நலனைப் பெருக்கப் பாடுபடும்வண்ணம் அமைய வேண்டும். நிறும நிருவாகிகளின் கையாட்கள் இக் கழகங்களில் நுழைந்து அவற்றின் குறிக்கோள்களைப் பாழ்படுத்தாதவாறு விழிப்பாகப் பார்த்துக் கொள்வது இன்றியமையாதது. அவ்வப் பகுதியிலுள்ள சிற்றளவுப் பங்குநர்களையும் இக் கழகங்களில் உறுப்பினராகுமாறு செய்து அவர்கள் நலனைப் பெருக்கத் தாம் புரியும் நற்பணியினை அவர்கள் உணருமாறு செய்தல் வேண்டும். இக் கழகங்கள் நிறும வாரியாகவோ வட்டார அடிப்படையிலோ நிறுவப்படலாம். இவற்றின் தலைமையமைப்பை அனைத்திந்திய (All-India) அடிப்படையில் நிறுவலாம்.

இவை நிறுமங்களின் செயல்வன்மையைத் திறனாய்வு செய்து அவற்றின் குற்றங் குறைகளைப் பங்குநர்கள் சார்பில் வலிமையோடு எடுத்துரைக்கலாம். பங்குநர் பொதுக்கூட்டங்களுக்கு வருகை தரும் எண்ணமில்லாத பங்குநர்களிடமிருந்து பகராள் வாக்குகளைத் (proxy votes) திரட்டி அவற்றை அவர்களின் பொது நலனைப் பெருக்கும் வகையில் பயன்படுத்தலாம். நிறும நிருவாகத்தில் முறைகேடுகளோ சீர்குலைவோ ஏற்படும்பொழுது அவற்றை நிருவாகிகளிடமும், தேவையானால் அரசிடமும் எடுத்துரைத்து அவற்றைக் களைவதற்கு முயற்சி மேற்கொள்ளலாம். இவை தமது உறுப்பினர்களுக்கு ஆய்வுரை நல்குவதோடு வெவ்வேறு நிறுமங்களைப் பற்றிய பயன்மிக்க செய்திகளை அவர்களுக்கு அவ்வப்பொழுது தெரிவிக்கலாம். சிறுபான்மைப் பங்குநர்களின் நலம் பேணுதல் இவற்றின் கடமைகளில் ஒன்றாகும். நிறுமங்களின் பணியாட்களாகவும் பங்குநர்களாகவும் உள்ளவர்களின் நலங்கருதி இரகசிய வாக்கெடுப்பு முறையைக் கடைப்பிடிக்குமாறு இவை நிறுமங்களை வற்புறுத்தலாம். இவற்றின் வெற்றி இக் கழகங்களின் தலைமைப் பீடத்திலிருப்பவர்களின் திறமை, ஆர்வம், ஈடுபாடு இவற்றையும் உறுப்பினர்கள் நல்கும் ஒத்துழைப்பையும் பெருமளவு சார்ந்திருக்கிறது.

(ii) தக்கோர் இயக்குநராகத் தேர்ந்தெடுக்கப்படுதல்

சட்டம் செய்து மட்டுமே நிறுமங்களின் குறைகளைக் களைவது இயலாதது; தகுதி, திறமை, நேர்மை, நாணயம் வாய்ந்தவர்கள் நிறுமங்களின் இயக்குநர்களாகவும் மற்றும் பல உயர் நிருவாகப் பதவிகளுக்கும் தேர்ந்தெடுத்து அமர்த்தப்படுதல் இன்றி

யமையாதது. இவர்கள் நிறுமங்களின் பொதுநலனைக் கருத்திற் கொண்டு திட்டம் தீட்டவும் அதைச் செயற்படுத்தவும் வேண்டும். இயக்குநர் தேர்தலில் பங்குநர் கழகங்கள் தக்கவாறு பணி செய்தால் நிறுமங்கள் தக்கோரை இயக்குநர்களாகப் பெறுவது திண்ணம். மேலும் இயக்குநர் தேர்தலில் 'குவிந்த வாக்கெடுப்பு முறையைப்' (Cumulative voting system) பயன்படுத்தினால் பெரும்பான்மையான பங்குகளை வைத்திருப்போரின் ஆதிக்கம் குன்றவும், சிறுபான்மைப் பங்குநர்கள் தமது பிரதிநிதிகளை இயக்குநராகத் தேர்ந்தெடுக்கவும் வழியேற்படும். ஓர் எடுத்துக்காட்டுமூலம் இதைத் தெளிவு படுத்தலாம். நிறுமம் ஒன்று சம மதிப்பும் வாக்குரிமையுமுள்ள 100 பங்குகளை வெளியிட்டிருக்கிறது எனவும் ஒன்பது இயக்குநர்களைத் தேர்ந்தெடுக்க எண்ணியிருக்கிறது எனவும் கொள்வோம். தற்போதுள்ள வாக்கெடுப்பு முறைப்படி 51 பங்குகளை வைத்திருப்போர் ஒன்றுபட்டால் தமக்கு வேண்டிய 9 பேர்களையும் இயககுநராகத் தேர்ந்தெடுக்க இயலும்; மீதமுள்ள 49 பங்குகளை வைத்திருப்பவர்கள் ஒன்றுபட்டாலும் ஒரு இயக்குநரைக்கூடத் தேர்ந்தெடுக்க வியலாது. குவிந்த வாக்கெடுப்பு முறையைப் பயன்படுத்தினால் இக் குறை நீங்கும். இந்த முறையில் ஒவ்வொரு பங்குநருக்கும் அவர் வைத்துள்ள பங்குகளின் எண்ணிக்கையைத் தேர்ந்தெடுக்கவிருக்கும் இயக்குநர்களின் எண்ணிக்கையால் பெருக்கினால் கிடைக்கும் எண்ணளவு வாக்குகள் உண்டு. மேற்கோளாக 5 பங்குகள் வைத்திருப்பவருக்கு 45 (5 × 9) வாக்குகளும், 8 பங்குகள் வைத்திருப்பவருக்கு 72 (8 × 9) வாக்குகளும் கிடைக்கும். மேலும் இயக்குநராகப் போட்டியிடும் 9 நபர்களுக்கும் வாக்களிக்க வேண்டிய கட்டாயமில்லை. இந் நிலையில் 51 பங்குகளை வைத்திருப்போருக்கு மொத்தம் 459 (51 × 9) வாக்குகளும், 49 பங்குகளை வைத்திருப்பவர்களுக்கு மொத்தம் 441 (49 × 9) வாக்குகளும் இருக்கும். முன்னவர்கள் 5 பேரையும் பின்னவர்கள் 4 பேரையும் இயக்குநராகத் தேர்ந்தெடுக்க வாக்களித்தால், முன்னவர்களின் வேட்பாளர் ஒவ்வொருவரும் ஏறத்தாழ 92 (459 ÷ 5) வாக்குகளையும் பின்னவர்களின் வேட்பாளர்கள் ஒவ்வொருவரும் ஏறத்தாழ 110 (441 ÷ 4) வாக்குகளையும் பெற்று இயக்குநராகத் தேர்ந்தெடுக்கப்படுவர். பேராசையால் உந்தப்பட்டு முன்னவர்கள் 6 பேரையும் பின்னவர்கள் 5 பேரையும் ஆதரித்தால் முன்னவரின் வேட்பாளர்கள் ஒவ்வொருவரும் ஏறத்தாழ 76 வாக்குகளையும், பின்னவரின் வேட்பாளர் ஒவ்வொருவரும் ஏறத்தாழ 88 வாக்குகளையும் பெறும் நிலையில் பின்னவர்களின் 5 வேட்பாளர்களும் முன்னவர்களின் வேட்பாளர்களில் 4 பேரும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டு இயக்குந

ரவையில் சிறுபான்மையாளரான பின்னவர்களின் கை ஏற்றம் பெறும். பொது நிறுமங்கள் விரும்பினுல் இந்த முறையைப் பின் பற்றலாம் என நிறுமச் சட்டம் இயம்புகிறது; அந் நிலையில் அவை மூன்ருண்டுகளுக்கு ஒருமுறைதான் இயக்குநர்களைத் தேர்ந் தெடுக்க வேண்டும் எனவும், இதற்கிடையில் ஏற்படும் வெற்றி டங்களை நிரப்பும் உரிமை இயக்குநரவைக்கு உண்டு எனவும் நிபந்தனை விதித்திருக்கிறது.

நிருவாகத்தில் முறைகேடுகள் எழாமலிருக்க இயக்குநரவைக் கும் மேல்மட்டத்தில் 'மேற்பார்வைக் குழு' ஒன்றை அமைக்க வேண்டும் என்ற கருத்து அண்மை ஆண்டுகளில் வலியுறுத்தப்பட்டு வருகிறது. இக் குழுவில் பங்குநர்களின் பிரதிநிதிகள் மட்டுமல்லா மல் கடனீட்டுப் பத்திரக்காரர்கள், கடனுளர்கள் இவர்களின் பிரதிநிதிகளும் இடம்பெற வேண்டும் எனவும், இப் பிரதிநிதிகள் அந் நிறுமத்தின் பணியாளர்களாகவோ அலுவலர்களாகவோ இருத்தல் கூடாது எனவும், இவர்கள் நிதியாண்மை, சட்டம், தொழில் நுட்பம் போன்ற பற்பல துறைகளைச் சார்ந்தவர்களாக இருக்க வேண்டும் எனவும், இயக்குநரவை தான் வகுக்கும் கொள்கைகளுக்கு இக் குழுவின் ஒப்புதல் பெறவேண்டும் எனவும் வற்புறுத்தப்படுகிறது.

(iii) சட்ட நடவடிக்கை: நிறுமங்களின் உரிமையும் நிரு வாகமும் பிரிந்து நிற்பதால், உரிமையாளர்களாகிய பங்குநர் களின் நலம் பேணும் பொருட்டு, நிருவாகிகளான இயக்குநர்கள், மேலாண்மை இயக்குநர், மேலாண்மையர் இவர்களைக் கட்டுப் படுத்த அரசு போதுமான அளவு சட்ட நடவடிக்கைகளை மேற் கொள்ள வேண்டுவது இன்றியமையாதது. இக் கடமையை உணர்ந்த அரசு 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டம், அதற்குப் பிறகு அதில் செய்யப்பட்ட திருத்தங்கள் இவற்றின்மூலம் நிருவாகி களைப் பல கட்டுப்பாடுகளுக்கு உள்ளாக்கியிருக்கிறது. அவற்றில் முக்கியமானவற்றை இங்கு தொகுத்துக் கூறுதல் பயன்தரத்தக்க தாக இருக்கும்.

(அ) விகிதாச்சாரத்துக்கும் மிகையான வாக்குரிமைகளைத் தாங்கியுள்ள பங்குகளை வெளியிடுவதற்குத் தடை விதிக்கப்பட் டுள்ளது. (ஆ) நிறுமங்களின் செயல்முறைகளைப் பற்றிய செய்தி களைப் பங்குநர்களுக்கு முழுமையாகத் தெரிவிக்க வேண்டும் என் பது கட்டாயப்படுத்தப் பட்டுள்ளது. ஆண்டுப் பொதுக்கூட்டம் நடைபெறுவதற்கு 21 நாள்களுக்கு முன்பாகவே அதைப் பற்றிய அறிவிக்கையை ஒவ்வொரு உறுப்பினருக்கும் அனுப்ப வேண்டும் எனவும், அத்துடன் இலாப-நட்டக் கணக்கு, இருப்புநிலைக்

தனிப்படுத்தப்பட்ட ஏணிக்கு உரிய $\Sigma M_B = 0$ என்னும் சமன்பாடு,

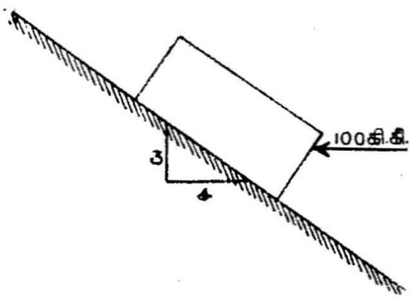
$$x\,(75) + 1{\cdot}5\,(25) + 7{\cdot}2\,(32{\cdot}7) - 3\,(93{\cdot}45) = 0 \text{ ஆகும்.}$$

$\therefore\ x = {\cdot}0987$ மீ.

பயிற்சி

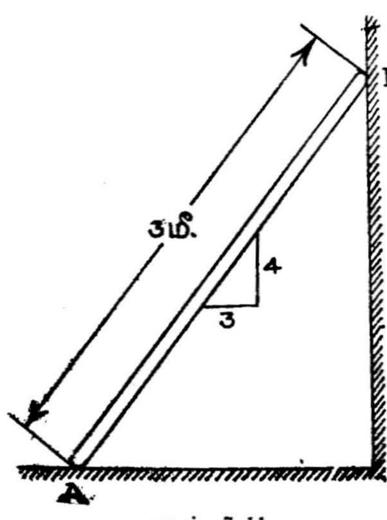
7—1. 125 கி. கி. எடையுள்ள பெட்டி ஒன்று படம் 7-10ல் காட்டியவாறு அமைந்துள்ளது. பெட்டிக்கும் தளத்திற்கும் இடையேயுள்ள உராய்வுக்கெழு 0·2 எனில், அப்பெட்டியின் மேல் செயல்படும் உராய்வு விசையைக் காண்க.

[விடை : 5 கி. கி.]



படம் 7–10

7—2. 10 கி. கி. எடையுள்ள ஏணி ஒன்று மழமழப்பான நிலைக் குத்துச் சுவரில் படம் 7-11ல் காட்டியவாறு சாய்த்து வைக்கப்பட்டிருக்கிறது. ஏணிக்கும் கிடைத் தளத்திற்கும் இடையேயுள்ள உராய்வுக்கெழு 0·5 எனில், A என்னுமிடத்தில் ஏணியின்மேல் செயல்படும் உராய்வு விசையைக் காண்க.



படம் 7–11

7—3. 50 கி. கி. எடையுள்ள சீரான சக்கரம் ஒன்று மழமழப்பான செங்குத்துச் சுவரையும், உராய்வுக்கெழு 0·3 உள்ள கிடைத் தளத்தையும் தொட்டவண்ணம், படம் 7-12ல் காட்டிய

11. அலுவலக அமைப்பும் முறைகளும்

(Office Organisation And Methods)

ஒவ்வொரு தொழிலமைப்புக்கும் அதன் அலுவலகம் தலையாய உறுப்பாக விளங்குகிறது. தொழிலமைப்பு எந்த வடிவமைப்பைச் சேர்ந்ததாயினும், எந்த அளவினதாயினும், அது மேற்கொண்டுள்ள தொழில் எத் தன்மைத்தாயினும் அதன் அலுவலகம் உயிர்த் துடிப்பு நிறைந்த மூலநாடியாக அமைந்திடக் காணலாம். 'அலுவலகம் தானே ! அது என்ன இன்றியமையாப் பணி ஆற்றிடப் போகிறது' என அதன் முக்கியத்துவத்தைக் குறைத்து மதிப்பிடுவது பிழைபட்ட செயலாகும். அலுவலகமும் அங்கு பணியாற்றும் ஒவ்வொரு எழுத்தரும் செய்யும் வேலையும் அத் தொழிலமைப்பின் செயல்திறனை அதிகப்படுத்துவதாக இருக்க வேண்டும். வீண் வேலையை அலுவலகம் செய்தாலும் சரி, கொள் முதல், விற்பனை போன்ற பிற துறைகள் செய்தாலும் சரி, அது களைந்திட வேண்டியதொன்றாகும். அத் தொழிலமைப்பு செம்மையாகவும் சிக்கனமாகவும் இயங்குவதற்குக் கொள்முதல் துறை, உற்பத்தித் துறை, விற்பனைத் துறை போன்றவை செவ்வனே இயங்குவது எவ்வளவு இன்றியமையாததோ, அவ்வளவு இன்றியமையாதது அதன் அலுவலகமும் செம்மையாகச் செயல்பட வேண்டுவது. அலுவலகம் ஒரு தொழிலமைப்பின் மூளை - அறிவின் இருப்பிடம் (Brains) - எனச் சொன்னாலும் அது மிகைப்படக் கூறுவதாகாது.

ஒரு தொழிலமைப்பின் அகத் தொடர்பு வசதிகளும், புறத் தொடர்பு வசதிகளும் செம்மையாக இருப்பது இன்றியமையாதது. பணியாட்களுக்கு அவர்களின் பணி என்னென்ன என வரையறுப்பதும், அவர்தம் பணியோட்டம் தங்குதடையின்றி நிகழுமாறு செய்வதும், அவர்தம் பணிகளை ஒருமுகப்படுத்தி

சாதனையைப் பெருக்குவதும் அகத் தொடர்பாகும். வாடிக்கையர், சரக்களிப்போர், நிதியளிப்போர், கடனளர்கள், போன்ற வெளியாட்களோடும் பொதுவாகச் சமுதாயத்தோடும் அத் தொழிலமைப்புக்குள்ள உறவு முறைகளை நெறிப்படுத்துவது புறத் தொடர்பாகும். 'தொடர்பு' என்பது பொதுவகைப்பட்ட கடிதப் போக்குவரத்தை மட்டும் குறிப்பதன்று; இடாப்பு, கப்பலிடும் அறிவிப்பு, அனுப்பீட்டுச் செய்தி, கொடுப்பாணை, மாற்றுச் சீட்டுகள், சரக்குரிமை ஆவணங்கள், விலைப்புள்ளி, ஒப்பந்தப் புள்ளி, கொள்முதல் ஆணைகள் போன்று தொழிலினூடே எழும் பல்வேறு ஆவணங்களையும், சொல்லுருக்களையும் (Statements), விவராவணங்களையும் (Returns) குறிக்கும் சொல்லாகும்.

இத்தகைய இன்றியமையாத தொடர்பையும் அதன் வழியாக எழும் பதிவுருக்களையும் (Records) உருவாக்குவது அலுவலகம். தொடர்புகளும் பதிவுருக்களும் தோற்றம் பெறுவதும் அலுவலகத்தில்; இறுதிநிலை அடைவதும் அலுவலகத்திலேயே. தொழிலமைப்பின் எல்லாத் துறைகளிலிருந்தும் கிளம்பும் செய்திகள் ஒன்று சேர்வதும் அலுவலகத்தில்தான்; அவற்றைப் பாங்காகத் திரட்டிவைக்கும் களஞ்சியமாகச் (Storehouse) செயல்படுவதும் அலுவலகம்தான்; இச் செய்திகளைப் பகுத்தாய்ந்து தக்க கட்டளைகளை மேலாண்மையர் பிறப்பிப்பதற்கு ஏற்றவாறு வேண்டியபொழுது வேண்டிய வடிவத்தில் புள்ளி விவரங்களைத் தந்துதவுவதும் அலுவலகம்தான்; அக் கட்டளைகளை உரியவர்களுக்குத் தெரிவிப்பதோடு அவை செயற்படுத்தப்படுகின்றனவா என உறுதிசெய்துகொள்ள உதவுவதும் அலுவலகம்தான். அலுவலகத்தின் நல்லுதவி இன்றி மேலாண்மையர் தக்க முடிவுகள் எடுக்கவும் இயலாது; எடுத்த முடிவுகள் தக்கவாறு செயல்படுத்தப்படுகின்றனவா எனக் கண்காணிக்கவும் இயலாது. எனவே, சரக்குகளை உற்பத்தி செய்யும் 'படைப்புத் தொழில்' நீங்கலாக ஏனைய வினைகள் அனைத்தையும் செய்வதும் செய்விப்பதும் அலுவலகம் எனின் அது மிகையாகாது. இது பற்றித்தானே 'கடிகாரத்திற்கு அதன் தலைமைச் சுருள்வில் (Mainspring) எத்தகையதோ அத்தகையதே தொழிலமைப்புக்கு அதன் அலுவலகமும்' எனப் பேராசிரியர் டிக்ஸி (Dicksee) அவர்கள் கூறிப்போந்தார் ?

அலுவலகத்தின் பணி

தொடர்பு, பதிவுரு, ஒருமுகப்படுத்துகை (Coordination), கட்டுப்படுத்துகை, ஆகிய வசதிகளை ஏற்படுத்தித் தருவது

'அலுவலகம்' எனப்படுகிறது. இந்த வரைவிலக்கணத்தைப் பகுத்தாராய்ந்தால் அலுவலகத்தின் பணிகள் புலப்படும். அவற்றை ஈண்டு சுருக்கமாகக் காண்போம்.

(1) **செய்திகளைப் பெறுதல் :** 'தொடர்பு கொள்ளுதல்' என்பது செய்திகளைப் பெறுவதையும், செய்திகளைத் தருவதையும் உள்ளடக்கியிருக்கிறது. அலுவலகம் தொழிலமைப்பின் ஏனைய துறைகளிடமிருந்தும் வெளியாட்களிடமிருந்தும் பல்வகைப்பட்ட செய்திகளைப் பெற்றுக் கொண்டே இருக்கும். செய்திகளைப் பெறுவதோடன்றி மேலாண்மையருக்குத் தேவைப்படும் செய்திகளைத் திரட்டுவதும் அலுவலகத்தின் பொறுப்பாகும். அஞ்சல்கள், தொலைபேசி அழைப்புகள், ஆணைகள், இடாப்புகள், அறிக்கைகள் போன்ற பல்வேறு வடிவங்களில் அது செய்திகளைப் பெறுகிறது.

(2) **செய்திகளைப் பதிவுசெய்தல் :** பெறும் செய்திகளைத் தக்கவாறு பதிவு செய்து வைத்தலும் அலுவலகத்தின் பணியாகும். மேலாண்மையருக்கு எந்தெந்த வடிவங்களில் செய்திகளும் புள்ளி விவரங்களும் தேவைப்படுமோ அவ்வாறு உடனடியாகத் தரும் வண்ணம் அவற்றைப் பதிவு செய்து ஆயத்தமாக வைத்திருப்பது நன்று. தொழிலமைப்புகள் இன்னின்ன பதிவுருக்களை வைத்திருக்க வேண்டும் எனச் சிலபோழ்து சட்டம் இயம்புவதுண்டு. அந் நிலையில் தொழிலமைப்புகள் சட்டப்படி தேவைப்படும் பதிவுருக்களையும், மேலாண்மையர் அவற்றை நெறிப்படுத்தவும் கட்டுப்படுத்தவும் தேவையான பதிவுருக்களையும் வைத்திருப்பது வழக்கம். நிதிமுறைக் கணக்குகள், அடக்கக் கணக்குகள், வேலை முன்னேற்றம் பற்றிய அறிக்கைகள், பணியாட்கள் பணிசெய்த காலவிவரம், கடிதப் போக்குவரத்து, விலைப்பட்டிகள், விலையேடுகள், ஆணைகள் போன்றவற்றை ஈண்டு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

(3) **செய்திகளை நிரல்படத் தொகுத்தல் :** அலுவலகம் பல்லோரிடமிருந்தும் பற்பல மூலங்களிலிருந்தும் பெற்ற செய்திகளையும் திரட்டிய விவரங்களையும், அவற்றை எந்த வடிவத்தில் தந்தால் மேலாண்மையர் ஒப்புநோக்கியும் சீர்தூக்கிப் பார்த்தும் முடிவுகள் எடுப்பதற்கு உகந்தவையாக இருக்குமோ அந்த வடிவங்களில் தக்கவாறு தொகுத்துத் தருதல் வேண்டும். சிறந்த முடிவுகள் முகிழ்வதற்கு உறுதுணையாக இருக்கும் இப் பணி மிகவும் முக்கியம் வாய்ந்ததென்று வலியுறுத்திக் கூற வேண்டுவதில்லை. எனவே, இது மிகவும் கவனமாகச் செய்யப்பட வேண்டிய பணி மட்டுமன்று தக்கவாறு பயிற்சி பெற்றவர்களால் செய்யப்பட

வேண்டும் பணியுமாகும். அடக்கக் கணக்கிடல், புள்ளி விவரச்சொல்லுருக்கள் (Statistical Statements), நிதிநிலை அறிக்கைகள், இடாப்பிடல் போன்றவற்றை இத்தகைய பணிக்கு எடுத்துக் காட்டாகக். கூறலாம்.

(4) செய்திகளைத் தருதல் : மேலாண்மைக்குத் தேவைப் படும் வண்ணம் செய்திகளைத் தருதல் அலுவலகத்தின் அடுத்த பணியாகும். இச் செய்திகளை அது வாய்மொழியாகவோ எழுத்து வடிவத்திலோ தரலாம். அலுவலகம் தரும் இச் செய்திகளில் பல வழக்கமாகத் தரப்படுபவையாகவும், சில சிறப்புச் செய்தி களாகவும் இருக்கலாம். உற்பத்தி அறிக்கைகள், விற்பனை அறிக்கைகள், சந்தை ஆய்வறிக்கை, மதிப்பீடுகள், கணக்கு அறிக்கைகள், முன்னேற்ற அறிக்கைகள், அடக்கச் செலவு விவரங்கள், புள்ளி விவர அறிக்கைகள், நிதிமுறை அறிக்கைகள், ஆளின அறிக்கைகள் (Personnel Reports) போன்றவற்றை அலுவலகம் தரும் செய்திகளுக்கு எடுத்துக்காட்டாக விளம்பலாம்.

(5) சொத்தைப் பாதுகாத்தல் : தொழில் பற்றிய கரு நிலைப் பதுவுருக்களைப் பாதுகாத்தல், ரொக்கத்தைப் பாதுகாப்பாக வைத்திருத்தல், மேலாண்மையர் கருத்திற் கொண்டு செயல்பட வேண்டிய செய்திகளை அவர்கள் கேட்காவிட்டாலும் அவர் தம் கவனத்திற்குக் கொண்டுவருதல், தொழிலின் போக்கை வெளிப் படுத்தும் பதிவுருக்களை மதிநுட்பத்தோடு ஆராய்ந்து இயல்பு மீறிய போக்கு ஏதேனும் தென்பட்டால் அதை மேலாண்மை யருக்கு எடுத்துரைத்தல் போன்றவையும் அலுவலகத்தின் கடமை களாகும். எடுத்துக்காட்டாகச் சரக்கிருப்புப் பதிவுருக்கள் சரக் கிருப்பில் ஏதாவது குறைபாடு இருப்பதை வெளிப்படுத்தின் அதை மேலாண்மையரின் கவனத்திற்குக் கொண்டு வருதல் அலு வலகத்தின் பொறுப்பாகும். அதுபோலவே நீண்டநாள் கொடு படாமல் இருக்கும் கடன்கள் வராமல் போவதற்கு ஏதாவது சாத்தியக் கூறுகள் இருக்குமாயின் அது பற்றியும் மேலாண்மை யரிடம் எடுத்துரைத்தல் அலுவலகத்தின் பணியாகும்.

(6) ஒருமுகப்படுத்துகை (Coordination) : தற்காலத் தொழிலுலகில் வேலைப் பகிர்வும் சிறப்பீடுபாடும் உச்சக்கட்ட நிலையில் நிகழ்ந்து வருவது நாமறிந்த செய்தியே. ஒரு சரக்கு உற்பத்தியில் பல்வேறு நிறுவனங்கள் ஈடுபட்டிருப்பது ஒருபுற மிருக்க, ஒவ்வொரு நிறுவனமும் தனது வேலையைப் பல்வேறு துறைகளிடமும் ஒவ்வொரு துறையும் தனது பொறுப்பைத் தன்ன கத்தே பணிபுரியும் பல்வேறு பணியாட்களிடமும் பகிர்ந்து

வழங்கியிருப்பதைக் காணலாம். செம்மையும் சிக்கனமும் கருதிப் பகிர்வு ஏற்பட்டாலும், பொதுமை கருதித் தொகுப்பு ஏற்பட வேண்டுவது இன்றியமையாதது. அதாவது ஒவ்வொரு நிறுவனமும் தனது பல்வேறு பணியாட்களும் துறைகளும் செய்யும் வேலையைத் தனது இலக்கு நோக்கி ஒருமுகப்படுத்த வேண்டும். அப்பொழுதுதான் அந் நிறுவனத்தின் பணியாட்கள் உடனிணைந்த அணியாகச் செயல்பட்டு அதன் செயல்வண்ணத்தை மேம்படுத்த இயலும். இவ்வாறு ஒருமுகப் படுத்தும் பொறுப்பு மேலாண்மையரது கடமையாயினும் அவர்கள் இப் பணியினைச் செவ்வனே செய்ய தக்க புள்ளி விவரங்களையும் செய்திகளையும் தந்துதவ வேண்டியது அலுவலகத்தின் வேலையாகும். இதன் வழியாக உற்பத்தி சிறக்கவும் பெருகவும் அலுவலகம் உதவி நல்குவது கூர்ந்து கவனிக்கத் தக்கது. இப் பொறுப்பை அலுவலகம் செவ்வனே செய்ய வேண்டுமாயின் அலுவலக மேலாண்மை சீரியதாக இருக்க வேண்டும்; தலைமட்ட மேலாண்மையும் துறைமட்ட மேலாண்மையும் அலுவலகம் நல்கும் பணியைத் தக்கவாறு பயன் படுத்திக் கொள்ள வேண்டும்.

(7) கட்டுப்படுத்துகை (Controlling) : இதுவும் மேலாண்மையின் பணியேயாகும். இங்கும் அலுவலகம் தலைமை மேலாண்மையருக்கு உதவி புரிவதோடு, அவர்தம் சார்பில் கட்டுப் படுத்தும் பணிகள் சிலவற்றையும் ஏற்றுக் கொண்டு செய்கிறது. நிறுவனம் சிற்றளவினதாயின் அதன் உரிமையாளரே மேலாண்மை பணிகள் அனைத்தையும் அலுவலகத்தின் உதவியின்றிச் செய்து முடிக்க இயலும். நிறுவனத்தின் அளவு பெருகப் பெருக கடிதப் போக்குவரத்து, ஏனைய தொடர்புகள் இவற்றின் அளவு பெருகுகிறது; இத்தகைய நிறுவனத்தின் மேலாண்மை இயக்குநரோ பொது மேலாண்மையரோ அதன் எல்லாத் துறைகளையும் தழுவிய செய்திகளை நினைவிற்கொண்டு முடிவுகள் எடுப்பது அரிது; அதன் சொத்துக்கள் எவ்வாறு ஈடுபடுத்தப்படுகின்றன என அவரே விளக்கமாக மேற்பார்வை செய்வதும் அரிது; அந் நிலையில் அவரது பணிகள் சிலவற்றை அலுவலகமே மேற்கொண்டு செய்து முடிப்பது பெரும் பயன் விளைவிக்கத் தக்கதாக இருக்கும். உற்பத்திக் கட்டுப்பாடு, நிதிமுறைக் கட்டுப்பாடு போன்றவற்றை அலுவலகம் மேற்கொள்ளுவது ஈண்டு கவனிக்கத்தக்கது.

ஆகவே அலுவலகத்தை 'மேலாண்மையின் ஊழியர்' (Servant of Management) என அழைக்கலாம். அது தனது பணியைத் திறம்படச் செய்ய வேண்டுமாயின் தக்க மேலாண்மையரின் (அலுவலக மேலாண்மையர்) தலைமையில்இயங்கவேண்டும்; பயிற்சி

யும் பட்டறிவும் ஈடுபாட்டுணர்வும் வாய்ந்த எழுத்தர்களைத் தனது ஆளினராகக் (Personnel) கொண்டிருக்க வேண்டும்; போதுமான செய்திகளைப் பெற்றும் திரட்டியும் தன்னகத்தேயுள்ள பதிவுருக்களை நாளது வரையானவையாக (up - to - date) வைத்திருக்க வேண்டும்; அதேபோழ்து அலுவலகம் ஆற்றும் பணி இரண்டாம் நிலையது (Secondary) என்பது உணரற்பாலது; சரக்குகளை உற்பத்தி செய்வதோ வழங்குவதோ அதன் பணியல்ல — அச் செயலை செம்மையாகச் செய்ய அந் நிறுவனத்துக்கு ஆவன செய்வதே அதன் பணியாகும்.

அலுவலக அமைப்பு (Organisation of the Office)

செய்ய வேண்டிய செயல்கள் என்னென்ன என மொத்த மாகப் பட்டியலிட்டு, அவற்றை இனம் இனமாகப் பிரித்து, இனவாரியாகத் துறைகளையும் பிரிவுகளையும் உருவாக்கி அவ்வ வற்றிடம் உரிய செயல்களை ஒப்படைப்பதும், பொறுப்புடன் கூடவே அதற்குரிய அதிகாரங்களை (முடிவெடுக்கும் உரிமைகளையும் முடிவுக்கேற்பச் செயல்படும் உரிமைகளையும்) ஒப்படைப்பதும் ‘அமைப்பை உருவாக்குதல்’ எனப்படும். பன்மர் ஒன்றிணைந்து ஒரு செயலைச் செய்யும் நிலை ஏற்படும்பொழுது யார் எதைச் செய்வது, யார் எவரிடம் தான் செய்தது குறித்து அறிவிப்பது, யார் யார் எதைச் செய்ய வேண்டும் என எவர் தீர்மானிப்பது போன்ற வினாக்கள் எழுவது திண்ணம். எனவே, ஒவ்வொருவருக்கும் உரிய கடமைகளையும் பொறுப்பையும் வரையறுத்து அதைச் செய்து முடிக்கத் தேவைப்படும் அதிகாரங்களையும் ஒப்படைக்கும் தேவை எழுகிறது. இவ்வாறு பன்மரையும் தழுவிய பொறுப்பு — அதி காரங்களின் கட்டுக்கோப்பே ‘அமைப்பு’ எனப் பெயர் பெறு கிறது. முறையான அமைப்பு வகுக்கப்படவில்லையாயின், அவர் களிடையே பொறுப்பு — அதிகாரம் பற்றிய முரண்பாடும் குழப்ப மும் ஏற்படும்; பலர் சோம்பித்திரிய ஒரு சிலர் அதிகமாக வேலை செய்ய வேண்டிய அவல நிலை ஏற்படும்; யார் எவரைக் கேட்பது, எவர் கட்டளையிடுவது எவர் பணிந்து நடப்பது என்ற சிக்கல்கள் ஏற்படும்; இவற்றால் தாமதம், பிழைகள், வீண் செலவு, இழப்பு, தரவீழ்ச்சி போன்ற விளைவுகளே மிஞ்சும்.

ஒரு தொழில் நிறுவனத்துக்கேற்ற அமைப்பை உருவாக்கும் பொழுது அதன் செயல்கள் இனவாரியாகப் பகுக்கப்பட்டு, அந்த இனவாரிச் செயல்கள் கொள்முதல் துறை, தயாரிப்புத் துறை, சந்தையிடும் துறை, நிதித் துறை, ஆளினர் துறை, கணக்குப் பதிவுத் துறை போன்ற பற்பல துறைகளிடம் ஒப்படைக்கப்

படுகின்றன. இப் பாகுபாட்டின் ஒரு கூறாக அலுவலகமும் எழுகிறது. இந்த ஒவ்வொரு துறைக்கும் தொடர்பு வசதிகளும் செய்திப் பதிவு வசதிகளும் தனித்தனியே தேவைப்படுமாதலால் இவை ஒவ்வொன்றிற்கும் ஒன்றுமாகப் பல பிரிவு அலுவலகங்கள் (Sectional offices) உருவாக்கப்படுகின்றன. அதே போழ்து பல்வேறு துறைகளுக்கும் பொதுவாகத் தேவைப்படும் சில வசதிகளும் உள; இவ் வசதிகளைத் துறை வாரியாக அமைத்துத் தருவது எளிதன்று - சிக்கனமானதுமன்று; எனவே, அவை பொதுப்பணி அலுவலகத்திடம் ஒப்படைக்கப்பட்டு, 'பொது அலுவலகப் பணிகள்' (General Office Services) என்ற பெயர் பெறுகின்றன.

(அ) நிறுவனம் முழுவதற்கும் தேவைப்படும் தொலைபேசி வசதி, அஞ்சல் வசதி, தகவலாளர்மூலம் கடிதம் சேர்ப்பிக்கும் வசதி ஆகியவற்றை ஏற்படுத்தித் தருதல்;

(ஆ) பல துறைகளுக்கும் தேவைப்படும் எழுது பொருள்களையும் படிவங்களையும் பெற்றுத் தரும் பணி;

(இ) பல துறைகளுக்கும் பயன்படக் கூடிய விலையுயர்ந்த கருவிகளை மையமாக அமைத்து வைத்தல்;

(ஈ) மைய அடிப்படையில் தேவைப்படும் தட்டச்சு, சுருக்கெழுத்து, கோப்பு ஆகியவற்றிற்கு ஏற்பாடு செய்து வைத்தல்;

(உ) எல்லாப் பிரிவு அலுவலகங்களுக்கும் தேவையான இடம், பயிற்சிபெற்ற ஆளினர், அலுவலக அறைகலன்கள் (Office furniture) இன்னபிற வசதிகளுக்கு ஏற்பாடு செய்தல் ஆகியவை பொது அலுவலகத்தின் பணிகளாம்.

இவ்வாறு அலுவலக அமைப்பு பிரிவு அலுவலகங்கள், பொது அலுவலகம் என்ற இரு பாகுபாடுகளை உள்ளடக்கியவண்ணம் உருவாக்கப்படும். பிரிவு அலுவலகங்கள், பொது அலுவலகம் ஆகிய அனைத்தும் அலுவலக மேலாண்மையரின் (Office Manager) கட்டுப்பாட்டுக்கு உட்பட்டுப் பணியாற்றும். இந்த அலுவலகங்களுக்குத் தேவைப்படும் ஆட்களை அமர்த்துவது, அவர்களுக்குப் பயிற்சியளிப்பது, அவைகளுக்குத் தேவையான கருவிகளைப் பெற்றுப் பொருத்துவது, அவை பின்பற்ற வேண்டிய முறைகளை வகுப்பது அனைத்தும் இவரது கடமையாகும். உண்மையாகப் பார்க்கப்போனால் பிரிவு அலுவலகங்களுக்குரிய செயல்முறைகளையும் வாலாயங்களையும் (routines) வகுப்பதும், பொது

அலுவலகப் பணிகளுக்குத் தக்க ஏற்பாடு செய்வது ஆகிய இரண்டு கடமைகளே அலுவலக மேலாண்மையைத் தழுவி நிற்கும் பொறுப்புகளாகும். இத்தகைய அமைப்பால் அலுவலகச் செலவுகள் குறைவதோடு அலுவலகப் பணியின் திறனும் அதிகமாகிறது.

பிரிவு அலுவலகங்கள், பொதுப் பணி அலுவலகம் ஆகியவற்றின் அமைப்பு எவ்வாறிருக்கும் என அறிய வேண்டாவா? பொதுவாக அமைப்புக்கு உரிய விதிகளே இங்கும் பின்பற்றப் படுகின்றன. முதலாவதாக, அலுவலக வேலைகள் யாவை எனப் பட்டியலிட்டு, அவை ஒவ்வொன்றையும் செய்வதற்கு எத்துணை எழுத்தர்கள் தேவை என மதிப்பிட்டுக்கொள்ள வேண்டும்; அப் பட்டியலில் ஒத்த வேலைகளும் ஒன்றையொன்று தழுவிய வேலைகளும் கோவை கோவையாகக் காண்பிக்கப்பட வேண்டும். இரண்டாவதாக, ஒரு முதுநிலை எழுத்தரின் பொறுப்பிலும் மேற்பார்வையிலும் விடப்படும்வண்ணம் பல ஒத்த வேலைகள் ஒன்றுகத் தொகுக்கப்பட வேண்டும்; இத் தொகுப்பின் அளவு அதில் அடங்கியுள்ள வேலைகளின் இயல்புக்கேற்ப மாறுபடும் — வேலைகள் சிக்கலானவையாயின் தொகுப்பு சிறியதாகவும், அவை எளிமையானவையாயின் தொகுப்பு சற்று பெரியதாகவும் இருக்கும்; பொதுவாக வேலைகளின் இயல்புக்கேற்ப ஒவ்வொரு தொகுப்பிலும் (group) நான்கு முதல் பன்னிரண்டு எழுத்தர்கள் வரை பணிபுரிவர். எழுத்தர்களின் பணி ஒன்றுக்கொன்று மாறுபட்டிருக்கும் நிலையில் ஆறு எழுத்தர்கள் அடங்கிய தொகுப்பே 'உத்தமத் தொகுப்பாகக்' (optimum group) கருதப்படும். மூன்றுவதாக, ஒத்த வேலைகளைச் செய்யும் தொகுப்புக்கள் மீண்டும் ஒருங்கிணைக்கப் பெற்று பிரிவு பிரிவாகப் பகுக்கப்படும்; அதாவது ஒவ்வொரு பிரிவும் (Section) 'இரண்டாம் மட்ட மேற்பார்வையமைப்பாகச்' (Second level of Supervision) செயல்படும்; வேலையின் தன்மைக்கேற்ப ஒவ்வொரு பிரிவிலும் நான்கு முதல் எட்டு தொகுப்புகள் இணைக்கப்பெறும்.

அமைப்பு விளக்கப்படம் (Organisation Chart)

அமைப்பின் வடிவம் விளக்கப்படமாகக் காண்பிக்கப்படுவதுண்டு. இதற்கு 'அமைப்பு விளக்கப்படம்' (Organisation Chart) எனப் பெயர். பார்த்ததும் எளிதாகப் புரிந்து கொள்ளக்கூடிய வகையில் இது அமைப்பின் கட்டுக்கோப்பைச் சித்தரித்துக் காட்டுகிறது. புதிதாகப் பணியில் அமர்வோருக்கு அந்த அமைப்பைச் செவிவழி விளக்கிச் சொல்லவும் கண்வழி புகட்டவும் இது மிகவும் பயனுள்ள சாதனமாகத் திகழுகிறது. எவ்வாறு பணிகள்

தொகுப்புகளாகவும் பிரிவுகளாகவும் இணைக்கப்படுகின்றன, தொகுப்புகளும் பிரிவுகளும் எப் பெயர்களைத் தாங்கியுள்ளன, அந்த அமைப்பில் எழுத்தர்கள், மேற்பார்வையாளர்களின் படிநிலை (status) என்னென்ன, ஒவ்வொருவரின் பொறுப்புகள் என்னென்ன என்பவற்றை இது துல்லியமாக எடுத்துக்காட்டுகிறது. இவ் விளக்கப் படத்தைக் காணும்போழ்தே அந்த அமைப்பின் தலைமை நிறைவேற்றுண்மையர் நிலை ஏனைய நிறைவேற்றுண்மையரோடும் ஆளினரோடும் ஒப்பிட்டுப் பார்க்கும்பொழுது எத்தகையதாக இருக்கிறது, ஒரே படிநிலையில் உள்ள அலுவலர்கள் யாவர், எவர் எவரின்கீழ் பணிபுரிவது, தலைமட்டத்திலிருந்து புறப்படும் கட்டளைகள் படிப்படியாக எவ்வாறு கீழ்நோக்கி வருகின்றன, பொறுப்பு வழிகள் (lines of responsibility) எவ்வாறு மேல்நோக்கிச் செல்கின்றன, நிறைவேற்றுநருக்கும் (line officers) ஆய்வுரை வல்லுநர்களுக்கும் (staff officers) இடையே நிலவும் உறவு எத்தகையதாக இருக்கிறது, பல்வேறு துறைகளுக்கும் பிரிவுகளுக்குமிடையே எத்தகைய உறவு நிலவவேண்டும், அமைப்பில் பல்வேறு மட்டங்களிலும் கட்டுப்பாட்டளவு (span of control) எங்ஙனம் இருக்கிறது என்பவற்றையும் சிலபோழ்து மேலாண்மையர்களின் பெயர்கள், கடமைகள், பொறுப்புக்கள் போன்ற விவரங்களையும் அறியலாம். ஒரே விளக்கப் படத்தில் எல்லாச் செய்திகளையும் காண்பிக்க இயலாதபொழுது பல்வகை விளக்கங்கள் கொண்ட பக்கத் துணைத் (supporting) தாள்களைத் தயாரித்து வைப்பது பயனுள்ளதாக இருக்கும். இருப்பினும் கூடுமானவரை அமைப்பு விளக்கப் படத்தை எளிமையாகத் தீட்டுவது சிறந்தது.

அமைப்பு விளக்கப் படத்தின் தலையாய நோக்கமும் நன்மையும் கணநேரப் பார்வையில் அந்த அமைப்பின் கட்டுக்கோப்பு முழுவதையும் அறியுமாறு செய்வதேயாம். அந்த அமைப்பில் பணியாற்றும் ஒவ்வொருவருக்கும் பிறரோடு ஒப்புநோக்கும் பொழுது தமது நிலை என்ன என்பதை இது எளிதில் உணர்த்துகிறது. விளக்கப் படம் வரைவதால் அந்த அமைப்பின் பல்வேறு கூறுகளை எளிதாகப் பகுத்தாய்வு செய்யும் வழி பிறக்கிறது; இதன் பயனாகத் தற்பொழுதுள்ள அமைப்பின் குறைபாடுகளை அறியவும் அவற்றைக் களைவதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கவும் எளிதாக இருக்கிறது. விளக்கப்படம் ஒவ்வொருவர் நிலையையும் திட்டவட்டமாக எடுத்துக் காட்டுவதால் கடமைகளைத் தவிர்ப்பதற்கும், பொறுப்புகளைத் தட்டிக் கழிப்பதற்கும் இடமில்லாது போகிறது. அலுவலகத்தில் பணியோட்டம் விரைவாகவும் தங்குதடையின்றியும், குழப்பமில்லாமலும் நடைபெறுவதற்கு அமைப்பு விளக்கப்

படம் மசகெண்ணெய் போன்று பெருமளவு உதவுகிறது என்பதில் ஐயமில்லை. திறம்பட்ட மேலாண்மையையோ திறனற்ற மேலாண்மையையோ இப் படம் உருவாக்குவதில்லை. அமைப்பு விளக்கப்படம் தீட்டினுல்போதும், சிறந்த மேலாண்மை தாஞ கவே உருவாகிவிடும் என எண்ணுவது தவறு. மேலாண்மை அமைப்பை உள்ளது உள்ளவாறு படம் பிடித்துக் காட்டுவதே இதன் பணியாகும்; எனவே, அமைப்பு முறையில் இருக்கும் குறைகளைத் தெளிவாகக் காட்ட இது உதவுகிறது.

அதேபோழ்து அமைப்பு விளக்கப் படத்தால் சில தீமைகள் எழாமலும் இல்லை; இது குறைபாடுகளைக் கொண்டிராமலும் இல்லை. தொழிலின் இயல்பும் சூழ்நிலைகளும் மாறியவண்ணம் இருப்பதால் இப் படத்தை அடிக்கடி மாற்றியமைக்கும் தேவை எழுவது இயல்பு. இப் படத்தைத் துல்லியமாகத் தீட்டாத நிலையில், நியாய்மற்ற உயர்வு மனப்பான்மையும் தாழ்வு மனப்பான்மையும் கிளம்பி மனக்கசப்புக்கும் சோர்வுக்கும் இடமளித்துவிடும். இப் படம் ஒவ்வொருவருக்கும் எவ்வளவு அதிகாரமும் பொறுப்பும் தரப்படுகிறது என்பதைத் தெளிவுபடுத்த இயலாமல் போகலாம். ஒரு அமைப்பைச் சார்ந்தோர் ஒருவருக்கொருவர் உறவுமுறை பூண்டு எளிதாகவும் சுருக்கமாகவும் செய்ய இயலுவதை இவ் விளக்கப்படம் தேவையற்ற சடங்குகளைப் புகுத்துவதன் காரண மாக சுற்றிவளைத்துச் செய்யுமாறு செய்துவிடலாம். எனவே, சில வல்லுநர்கள் இப் படம் தேவையற்றது எனக் கூறுவதும் உண்டு.

அலுவலக மேலாண்மை நுட்பங்கள் (Techniques of Office Management)

ஆலைகள் சில தொழில்நுட்பங்களைக் கையாளுவதுபோல அலுவலகமும் சில தொழில்நுட்பங்களைக் கையாளுகிறது. 'அலுவ லகம் தனது சூழ்நிலைகளுக்கேற்ற வழிவகைகளைத் தனது ஆளினர் கடைப்பிடிக்குமாறு செய்வித்துத் தனது இலக்கை எட்டிப் பிடிக் கும் கலையே' அலுவலக மேலாண்மையாகும். இந்த வரைவிலக் கணத்தில் அடங்கியிருக்கும் நான்கு முக்கிய கூறுபாடுகளை விளக்க மாக ஆராய்வோம்.

(i) **இலக்கை அடைதல்:** நோக்கம், இலக்கு இவற்றை நன்கும் முழுமையாகவும் அறியாமல் செய்யும் செயல்கள் திறம் பட அமையமாட்டா. அதுபோன்றே அலுவலக மேலாண்மை யரும் அலுவலகத்தின் பணி என்ன, அங்கு செய்யவேண்டிய ஒவ்வொரு செயலின் நோக்கமும் யாது என அறியாமல் பணி

புரியத் தொடங்குவது நன்மை சேர்க்காது. இறுதி நோக்கம் இலக்கு பற்றிய தெளிவு இருந்தால்தான் அவற்றை எங்ஙனம் திறம்பட எய்துவது எனத் திட்டவட்டமாக எண்ணிப்பார்த்துத் தக்க முடிவு எடுக்க இயலும்; அம் முயற்சியில் பன்மரை ஈடு படுத்தும் தேவை இருப்பின் எவ்வாறு அவர்தம் பணிகளை ஒருமுகப் படுத்தி எளிதாகவும் சிக்கனமாகவும் இலக்கை எய்துவது எனவும் தெளிவுபடுத்திக்கொள்ள இயலும்.

(ii) சூழ்நிலை : எந்தச் சூழ்நிலையில் அலுவலகப் பணிகள் செய்யப்பட வேண்டும், எந்தச் சூழ்நிலையில் அந்தத் தொழில மைப்பு இயங்குகிறது ஆகிய இரு செய்திகளையும் அலுவலக மேலாண்மையர் அறிந்து அதற்கேற்ப அலுவலகத்தின் பணி களையும் அவை செய்யப்பட வேண்டிய விதத்தையும் வரை யறுத்துக்கொள்ள வேண்டும்.

(iii) வழிவகை : அலுவலக மேலாண்மையர் எந்த வழிவகை களைக் கையாண்டு தனது நோக்கத்தை நிறைவேற்றிக் கொள்வது என்பவற்றை இது குறிக்கிறது. அவர் பயன்படுத்திக் கொள்ள வேண்டிய பொறிகள், கருவிகள், முறைகள், படிவங்கள், கணக் குப் பதிவியல் முறைகள், புள்ளிவிவர முறைகள், இடவசதிகள் இவற்றைப் பற்றி அவர் நன்கு அறிந்திருந்தால்தான், சூழ்நிலைக் கேற்ப தக்க வழிவகைகளைத் தேர்ந்தெடுக்கவும் பயன்படுத்தப் படுமாறு செய்யவும் இயலும்.

(iv) ஆளினர் (personneel) : அலுவலகம் பூண்டுள்ள வழி வகைகளையும் வசதிகளையும் பயன்படுத்தி பணிகளைச் செய் விப்போர் இவர்களே. தக்க ஆளினரைத் தேர்ந்தெடுத்து, அவர் களுக்கு முறையாகப் பயிற்சியளித்து அவர்களுக்குச் சலிப்போ சோர்வோ தோன்ருதவாறு அவர்களிடமிருந்து வேலைவாங்குவது அலுவலக மேலாண்மையரது முக்கியமான பணியாகும்.

அலுவலகம் திறம்பட இயங்குவது பல காரணிகளைப் பொறுத்திருக்கிறது. அலுவலகத்தின் இடவமைப்பும் அகப் பரப்பமைப்பும் ஏற்றதாக இருத்தல் வேண்டும்; தக்க செய்முறை களும் வாலாயங்களும் வகுக்கப்பட்டுப் பின்பற்றப்பட வேண்டும்; அலுவலகப் பணியாட்கள் களைப்போ சோர்வோ சலிப்போ அடையாவண்ணம் தக்க அலுவலகப் பொறிகளும் கருவிகளும் பயன்படுத்தப்பட வகை செய்யவேண்டும்; எளிதில் புரட்டிப் பார்க்க வசதியாக அலுவலகப் பதிவுருக்கள் தக்கவாறு கோத்

இணைத்து வைக்கப்பட வேண்டும். இக் காரணிகளைத் தனித் தனியே சற்று விரிவாகக் காணுவோம்.

அலுவலகத்தின் இடவமைப்பும் அகப்பரப்பமைப்பும் (Location and Layout of office)

இந் நூலில் வேறொரு அத்தியாயத்தில் பொறிகளின் இட வமைப்பு, அகப்பரப்பமைப்பு பற்றி ஆராய்ந்துள்ளோம். பொறி கள் உற்பத்தியிலோ வழங்கும் செயலிலோ ஈடுபட்டிருப்பவை; ஆனால், அலுவலகங்கள் பொறிகளுக்கு இச் செயலில் உறுதுணையாக நின்று உதவுபவை. எனவே, பொறிகளுக்கும் அலுவலகங்களுக்கும் இடவமைப்பிலும் அகப்பரப்பமைப்பிலும் பெருத்த வேறுபாடு காணப்படுவது இயல்பு.

நிதிய வசதிகளும் தொடர்பு வசதிகளும் நிறைந்துள்ள இடமே அலுவலகத்திற்கு ஏற்ற இடமாகும். இக் காரணம் பற்றித்தான் பெரும்பாலும் அலுவலகங்கள் ஆலைகளுக்கு (உற் பத்தி நடைபெறும் இடங்களுக்கு) வெகு தொலைவில் அமையப் பெறுகின்றன. நிதி வசதிகளை அளிக்கும் வங்கிகள், காப்பீட்டு நிறுமங்கள், ஏனைய நிதி நிலையங்கள் பெரும்பாலும் மாநகர்களில் மண்டிக் கிடக்கக் காணலாம். அதுபோன்றே உள்நாட்டு, அயல் நாட்டுத் தொடர்பு வசதிகளும் இம் மாநகர்களில் பெருமளவு அமைந்துள்ளன. அல்லாமலும் மாநகர்கள் ஒரு தொழிலைச் சேர்ந்த பல்வேறு நிறுவனங்கள், வெவ்வேறு தொழிலைச் செய்யும் நிறுவனங்கள், ஒன்றையொன்று சார்ந்துள்ள வெவ்வேறு நிறு வனங்கள் ஆகியவற்றின் இருப்பிடமாகத் திகழ்வதால் அந் நிறு வனங்கள் ஒன்றோடொன்று தொடர்புகொண்டு, ஒற்றுமை யுணர்வை வளர்த்துக் கொண்டு தம்மை வந்தடையும் பொதுச் சிக்கல்களைத் தீர்த்துக் கொள்ளவும், சேர்க்கையமைப்பை உரு வாக்கிக் கொண்டு தமது வலிமையைப் பெருக்கிக் கொள்ளவும் வற்றாத வாய்ப்பு நல்குகின்றன. ஆகவே, அலுவலகங்கள் இத் தகைய வாய்ப்புகளும் வசதிகளும் நிறைந்துள்ள மாநகர்களில் அமைவுற விழைவதில் வியப்பேதுமில்லை. மேலும் மாநகர்கள் அலுவலகப் பணியாட்கள் உறைவதற்குப் போதிய வீட்டு வசதி, வந்து செல்லப் போதுமான போக்குவரத்து வசதி, அவர்தம் மக்கட்குத் தேவையான கல்வி வசதி, அனைவருக்கும் தேவையான மருத்துவ வசதி, பொழுதுபோக்கு வசதிகள் இன்ன பிறவற்றை யும் தம்மகத்தே பெற்றிருக்கின்றன; அலுவலகங்களுக்குத் தேவை யான பொறிகளையும் கருவிகளையும் உடனடியாக வாங்கும் வசதி கள், அவைகளை இயக்குவதற்குத் தேவையான திறனுற்ற

உழைப்பு, அவற்றைச் செப்பனிடுவதற்குத் தேவையான பழுது பார்க்கும் வசதிகள் இன்னபிறவற்றைப் பெற்றிருப்பதும் மாநகர் களின் தனிச்சிறப்பாகும். ஆயினும் ஒரு சிக்கல். மாநகர்களில் அலுவலகத்திற்குத் தேவையான இடம் கிடைப்பது அருமை; அவ்வாறு கிடைத்தாலும் வாடகையும் இன்னபிற கட்டணங் களும் அதிகமானவையாக இருக்கும். எனவே, சிற்றளவு நிறுவனங் களின் அலுவலகங்களும், ஏன் நடுவளவு நிறுவனங்களின் அலு வலகங்கள்கூட மாநகர்களினின்றும் சற்று விலகி ஒதுக்குப்புறமாக அமைந்துள்ள புறநகர்ப் பகுதிகளில் அமைவுறுகின்றன; அதே போழ்து அந்த இடங்கள் மாநகர்களுக்குச் சென்றுவர வசதியாக இருக்குமாறு அண்மையில் இருக்கின்றனவா என்றும் உறுதிசெய்து கொள்ளுகின்றன.

அலுவலகத்தின் அளவு தொழிலின் தன்மைக்கும் அளவுக்கும் ஏற்ப வேறுபடுவது இயல்பு. ஒரு சிறு தொழில் நிறுவனத்திற்கு ஒரு சில சதுர மீட்டர் பரப்புடைய இடம்போதும், தனது அலுவலகத்தை அமைத்துக்கொள்ள. ஆனல், ஒரு பெரிய நிறு வனத்துக்கு அதன் அலுவலகத்தை அமைக்க ஓரிரண்டு ஏக்கர் பரப்புள்ள இடம்கூடப் போதுமானதாக இல்லாமல் இருக்கலாம். நிறுவனத்துக்கு நிறுவனம் அலுவலகங்களின் அளவு மாறுபட்டா லும் அவற்றின் அகப்பரப்பமைப்பு ஏறத்தாழ ஒரே மாதிரியாக இருப்பது அறியற்பாலது. அலுவலகத்தின் அகப் பரப்பமைப்பைப் பற்றிய திட்டம் தீட்டும்பொழுது கருத்திற்கொள்ளத் தக்க செய்தி களாவன :

(அ) அந்தந்த நாடுகளில் அமுலில் உள்ள சட்டங்கள் இது பற்றிக் கூறும் விதிமுறைகள்.

(ஆ) அலுவலக இடப்பரப்பைச் சிறிதும் வீணுக்காமல் முற்றும் பயன்படுத்த வேண்டும் என்பது.

(இ) அலுவலகப் பணியாளர்களுக்கு எவ்வளவு செம்மை யான பணி வசதிகளை ஏற்படுத்தித்தர இயலுமோ அவ்வாறு செய்து தருவது. வண்ணப்பூச்சுமூலம் அலு வலகத்துக்குக் கவர்ச்சி தருதல், அலுவலகத்தைத் தூய்மையாக வைத்திருக்க ஏற்பாடு செய்தல், காற் ருேட்டம், வெளிச்சம், தக்க வெப்பநிலை ($65^{\circ}F$ சிறந்த வெப்பநிலை எனக் கருதப்படுகிறது) ஆகியவற்றிற்கு ஏற்பாடு செய்தல், இயலும்வரை ஒலியைக் குறைத்தல்,

உடல் நலம் பேணுவதற்கு ஏற்ற வசதிகள் செய்து தருதல், தீ, இதர விபத்துக்கள் ஏற்படாதவாறு தடுப் பேற்பாடு செய்தல் இன்னபிறவற்றின்மூலம் செம்மை யான பணி வசதிகளை உருவாக்கித் தந்து அலுவலகப் பணியாட்கள் சலிப்பேற்படாதவாறும் மனமூன்றியும் தத்தம் வேலைகளில் ஈடுபடுமாறு செய்யலாம்.

(ஈ) எழுத்தர்கள் (அல்லது அலுவலகத் துணைஞர்கள்) அடிக் கடி எழுந்து செல்லும் தேவையைக் குறைக்கும் முகத் தான் அவர்கள் அடிக்கடி பயன்படுத்தும் பொறிகளை அருகாமையில் அமைத்தல்.

(உ) அலுவலகப் பணியாட்கள் ஒவ்வொருவர் செய்யும் பணி யும் மற்றவர்களுக்கு இடையூறாக இல்லாதவாறு பார்த் துக்கொள்ளுதல். எடுத்துக்காட்டாக இரைச்சல் கிளப் பும் பொறிகளைப் (தட்டச்சு, முகவரியிடும் பொறி போன்றவற்றைப்) பயன்படுத்தும் எழுத்தர்கள், முழுக் கவனத்தோடு பணியாற்ற வேண்டிய எழுத்தர்களிட மிருந்து விலகிய நிலையில் பணியாற்றுவதற்கு ஏற்பாடு செய்தல்.

(ஊ) அலுவலக மேற்பார்வையாளர்கள் எளிதாகவும் அடிக் கடியும் மேற்பார்வை செய்வதற்கு ஏற்ற முறையில் அகப் பரப்பமைப்பு (Layout) உருவாக்கப்படுதல். எடுத்துக் காட்டாக, மேசைகளை ஒரு திக்கைப் பார்த்தவாறு அமைத்தால் மேற்பார்வை எளிதாக்கப்படுவது தெளிபு.

(எ) அந்தரங்கமான பணிகளைச் செய்ய வேண்டுவோர், அடிக்கடி இரகசியமான நேர்முகப்பேட்டி காண வேண்டு வோர், முக்கிய நிறைவேற்றுண்மையர் (Executives) இன்ன பிறவர்களுக்குத் தனி அலுவலகமோ தனித்த முறையில் பணி செய்யும் வசதியோ ஏற்படுத்தித் தருதல்.

(ஏ) ஒவ்வொரு பணியாளுக்கும் 40 சதுர அடி இடப் பரப்பு கிட்டுமாறு அகப்பரப்பமைப்பை நிறுவுதல்.

(ஐ) அலுவலகத்தில் அறைகலன்கள் (furniture), பொறிகள், கருவிகள் இவற்றை வைப்பதற்கு மட்டுமன்றி ஆட்கள் தாராளமாகச் சென்றுவரப் போதுமான இடைவழிகள்

(gangways) விடுவதற்கும் போதிய இடம் இருக்குமாறு உறுதி செய்து கொள்ளுதல். பொதுவாக அலுவலகத்திலுள்ள மைய இடைவழிகள் 4 அடி அகலமும், துணை இடைவழிகள் 3 அடி அகலமும் இருக்குமாறு அமைப்பது நன்று.

திறப்பு அலுவலகம் (open office), தனி அலுவலகங்கள் (Private or personal offices), வரவேற்பு அறைகள், ஓய்வகங்கள் (Rest rooms), எழுதுபொருள் அறைகள், பதிவுரு அறைகள் (Record rooms) என அலுவலகம் பல பகுதிகளாகப் பகுக்கப்படுவதுண்டு. முக்கிய நிறைவேற்றுண்மையர் (Executives) பயனுக்காகத் தனி அலுவலகங்கள் அமைத்துத் தரப்படுகின்றன. சிறந்த மேற்பார்வைக்கு இத் தனி அலுவலகங்கள் முட்டுக்கட்டையாக இருப்பதால் இவற்றின் எண்ணிக்கையை இயன்ற அளவு குறைப்பது நன்று; இதனுல் அவற்றை அறவே தவிர்க்க வேண்டும் என எண்ணுவதும் தவறு. பொதுவாக மேல்நிலை மேலாண்மையர் சிந்தித்துச் சிந்தித்து முடிவெடுக்க வேண்டியதாக இருப்பது, அவர்கள் தம் பணியில் முழுக்கவனம் செலுத்த வேண்டியதாக இருப்பது, தமது பணியில் பெரும்பகுதியை மறைவடக்கமாகச் செய்யவேண்டியதாக இருப்பது, அவர்கள் அடிக்கடி இரகசியப்பேட்டி காண வேண்டியதாகவும் கூட்டம் கூட்டிக்கலந்தாலோசிக்க வேண்டியதாகவும் இருப்பது ஆகியவை அவர்களுக்குத் தனி அலுவலகங்கள் அமைத்துத்தர வேண்டுவதன் இன்றியமையாமையை வலியுறுத்துகின்றன. ஆயினும் தனி அலுவலகங்கள் மேற்பார்வை செய்வதற்கும் வெளிச்சத்துக்கும் காற்ருேட்டத்திற்கும் மிகவும் தடையாக இருப்பதால் இயலும்வரை அவற்றின் எண்ணிக்கையைக் குறைப்பது நன்று.

திறப்பு அலுவலகத்தில்தான் பெரும்பான்மையான ஆட்கள் பணி புரிவர். இங்குதான் பெரும்பகுதியான பிரிவு அலுவலகங்களும் பொதுப்பணி அலுவலகமும் அமைக்கப்பெறும். திறப்பு அலுவலகம் செம்மையாக மேற்பார்வை செய்வதற்கு வழிசெய்கிறது; நல்ல காற்ருேட்டத்திற்கும் வெளிச்சத்திற்கும் வகை செய்கிறது; அலுவலகத்தில் ஆட்கள் எளிதாக நடமாட இயலுகிறது; ஆட்களிடையேயும் பிரிவுகளிடையேயும் நடைபெறும் தொடர்பு வசதி எளிதாக்கப்படுகிறது; எதிர்காலத்தில் அலுவலகத்தின் சில பகுதிகளை விரிவு செய்யவோ குறுக்கவோ வேண்டிய தேவை ஏற்படுங்கால் அதை எளிதாகவும் சிக்கனமாகவும் செய்ய இயலுகிறது. எனவேதான் திறப்பு அலுவலகத்தை இயன்றவரை பெரியதாக அமைப்பது தற்காலப் போக்காக இருப்பதை நாம்

அறிய வேண்டும். அதேபோழ்து இந்த அமைப்பிலுள்ள பெருங் குறைபாட்டை நாம் புறக்கணிக்கலாகாது; இங்கு பல பொறிகள் இரைச்சல் எழுப்பியவண்ணம் இருப்பதால் முழுக்கவனம் செலுத்திப் பணி செய்வது சற்று கடினமானதாக இருக்கும்; ஆயினும் இத்தகைய பொறிகளுக்குத் தனி அறை அமைத்துக் கொடுப்பதன் மூலம் இக் குறைபாட்டைப் போக்கிக் கொள்ளலாம்.

வரவேற்பு அறை கவர்ச்சியாக அமைக்கப்படுதல் நன்று; இதனுல் நம் அலுவலகத்துக்கு வருகை தருபவர்களின் உள்ளத்தில் நமது நிறுவனத்தைப் பற்றிய மதிப்பீடு உயர வாய்ப்புண்டு. வருகை தருபவர்கள் அமர்ந்திருக்கும்போது சூரிய ஒளியோ அலுவலக இரைச்சலோ நேரடியாகத் தாக்காமலும் இடையூருக இல்லாமலும் இருக்குமாறு இந்த அறை அமைக்கப்பட வேண்டும். ஓய்வு அறை விசாலமாகவும், கவர்ச்சியாகவும், வேண்டிய பல வசதிகளைக் கொண்டதாகவும் இருப்பது சிறந்தது. கூட்டங்கள் நடத்துவதற்குத் தனி மன்றத்தைத் தக்க இடத்தில் தக்கவாறு அமைத்தல் பெரும் பயன்தரும்.

அலுவலக அகப் பரப்பமைப்பு பற்றித் தீர்மானம் செய்யும் பொழுது தொலைபேசி, மின்வசதி முனைகள் (Electric points), குடிநீர் வசதி இன்னபிறவற்றை எங்கெங்கு அமைக்கவேண்டும், எதிர்காலத்தில் அலுவலகத்தை விரிவு படுத்தும் தேவையேற் படுங்கால் குறைந்த செலவிலும் மிகவும் குறைவான மாற்றங்க ளோடும் அதை எவ்வாறு சமாளிப்பது போன்ற செய்திகளைக் கருத்திற்கொண்டு முடிவு செய்வது அறிவுடைமையாகும். மேலும் அலுவலகம் முழுவதும் பயன்படுத்தத்தக்க பொதுப் பணி அலுவலகத்தை மையமான இடத்திலும், பிரிவு அலுவலகங்களைப் பணியோட்டற்றிற்கேற்பத் தக்க தக்க இடங்களிலும் அமைப்பது முறையாகும். ஒவ்வொரு எழுத்தருக்கும் ஒதுக்கப்படும் பணிப் பரப்பு போதுமானதா, தேவையில்லாது இங்கும் அங்குமாகச் செல்லாமல் அவர்கள் வசதியாகப் பணியாற்ற இயலுமா, அவர்கள் எந்தத் தடங்கலுமின்றித் தமது கைகளைப் பயன்படுத்திப் பணியாற்றும் வசதி இருக்கிறதா, பயன்படுத்தும் பொறிகளையும் பொருள்களையும் படிவங்களையும் அவர்கள் பாதுகாப்பாக வைத்துச் செல்ல வசதியிருக்கிறதா, அவர்களது பணிகளை எளிதாக மேற்பார்வைசெய்ய இயலுமா, அவர்கள் தத்தம் உடைமைகளைப் பாதுகாப்பாக வைத்திருக்க வசதியிருக்கிறதா போன்ற வினுக்களை எண்ணிப்பார்த்து அலுவலக அகப் பரப்பமைப்பையும் அங்கு அமைக்க வேண்டிய மேசை, நாற்காலிகள், பொறிகள் போன்றவற்றையும் தீர்மானிப்பது ஏற்றது.

அலுவலக முறைகளும் வாலாயங்களும் (Office Systems and Routines)

அலுவலகப் பணிகள் செம்மையாகவும் சிக்கனமாகவும் தங்கு தடையின்றியும் நடைபெற வேண்டுமாயின் அது சிறந்த முறைகளையும் வாலாயங்களையும் பின்பற்ற வேண்டும். இம் முறைகளும் வாலாயங்களும் அமெரிக்க நாட்டில் 'அலுவலகச் செய்முறைகளும் செய்கை முறைகளும்' (Office Procedures and Methods) என அழைக்கப்படுகின்றன. அலுவலகப் பணிகள் எவ்வாறு செய்யப்பட வேண்டும் என்பதை உணர்த்தும் முன்மாதிரியாக இவை அமைகின்றன. எனவே, அலுவலகப் பணிகள் திட்டமிட்டுச் செய்யப்படுகின்றன என்பதும், திட்டம் தீட்டுவதும் தீட்டிய திட்டம் முறையாகச் செயல்படுத்தப்படுகிறதா எனக் கண்காணிப்பதும் அலுவலக மேலாண்மையரின் முக்கிய பணிகளாகும் என்பதும் இங்குக் குறிப்பிடத்தக்கவை.

செய்முறைகளுக்கும் (Procedures) செய்கை முறைகளுக்கும் (Methods) உள்ள வேறுபாட்டை அறிவது நன்று. ஒரு குறிப்பிட்ட பணி முழுவதையும் செய்வதில் எந்தெந்தச் செய்கைகள் அடங்கியிருக்கின்றன என ஆய்ந்தறிந்து அவற்றை எந்த வரிசையில் செய்ய வேண்டும் என வகுப்பது 'செய்முறை' எனப்படும். ஆகவே செய்முறை எனப்படுவது ஒரு பணியைச் செய்வதில் ஈடுபட்டுள்ள பலரின் செய்கைகளையும் மொத்தமாகக் குறிக்கும் சொல்லாகும். மாறாக, ஒரு பணியில் அடங்கியுள்ள பல்வேறு செய்கைகளில் ஒவ்வொன்றையும் ஊன்றி ஆராய்ந்து அதை அதை எவ்வாறு செய்வது எனத் தெளிவுபடுத்துவது 'செய்கைமுறை' எனப்படும்; எனவே, ஒவ்வொரு பணியாளும் தனக்கு ஒதுக்கப்பட்டுள்ள செய்கையை எவ்வாறு திறம்படவும் சிக்கனமாகவும் செய்வது என்பதைச் 'செய்கைமுறை' வகுக்கிறது. செய்கைமுறையை ஆழ்ந்து ஆய்வதன் வழியாகத்தான் தேவையற்ற அசைவுகளையும் வேலைகளையும் நீக்கிய நிலையில் ஒரு செய்கையை எவ்வாறு திறம்படவும் சிக்கனமாகவும் செய்யலாம் எனக் கண்டுபிடிக்க இயலும்; இதன் மூலம்தான் ஒவ்வொரு பணியாளும் மேற்கொள்ளும் பணிப் பளுவைத் துல்லியமாக அளவிட்டறிய இயலும். அலுவலகப் பணியாட்களிடையே பணிகளைப் பகிர்வு செய்யும்பொழுது ஓரளவுக்குமேல் நுணுக்கமாகப் பகிர்வு செய்யக்கூடாது. அளவுக்குமிஞ்சிய நுணுக்கப் பகிர்வு அவர்களது அறிவாற்றலுக்கு முழுமையாக வேலைதரா நிலையில் அவர்களிடையே சலிப்புணர்ச்சியைப் புகுத்தி விடலாம். செய்முறைகளையும் செய்கை முறைகளையும் திட்டமிட்டு வகுப்பதுதான் அலுவலக மேலாண்மையின் முக்கிய பணியாகும்; இதற்குச்

செலவிடும் உழைப்பும் காலமும் பயனற்றதன்று. பெரிய அலுவலகத்தின் மேலாண்மையர் இதற்குப் போதிய கவனம் செலுத்த இயலாநிலையில் தமக்கு உதவியாக இருக்குமாறு அமைப்பு-முறை வல்லுநரை (Organisation and Methods—O & M—Specialist) அமர்த்திக் கொள்வது வழக்கம். வேறு எந்தப் பொறுப்பும் இல்லாத காரணத்தால் இந்த வல்லுநர் அவரது முழுக் கவனத்தையும் செலுத்தி, தக்க அலுவலக அமைப்பையும் முறைகளையும் வகுத்துத்தர இயலுகிறது. அவர் வகுக்கும் முறைகளைப் பல கோணங்களிலிருந்து திறனாய்வு செய்தும் தேவையான திருத்தங்களும் மாற்றங்களும் செய்தும் அவற்றை ஏற்புடைத்தாகச் செய்வது அலுவலக மேலாண்மையரின் கடமையாகும். இரு வேறு தொழிலமைப்புகள் ஒரே இயல்பைப் பெற்றிருப்பது அரிது; எனவே, ஒவ்வொரு தொழிலமைப்புக்கும் தனித்தனி அலுவலக முறைகள் வகுக்கப்படுவது இன்றியமையாதது; இவை பொருத்தமானவையாகவும், பயனுள்ளவையாகவும், சிக்கனமானவையாகவும் இருக்குமாறு அமைத்தல் மிகமிக இன்றியமையாதது.

அமைப்பு - முறை சார்சேவை (O and M services)

அமைப்பு — முறை வல்லுநர்களை அரசுத் துறைகளும் பெரும் வாணிக நிறுவனங்களும் இன்று பெருமளவு பயன்படுத்தி வருகின்றன. இவ் வல்லுநர்கள் ஆற்றும் பணியை அமெரிக்க நாட்டில் 'பணி எளிமையாக்கம்' (Work Simplification) என அழைத்து வருகின்றனர். பணி எளிமையாக்கம் அல்லது அமைப்பு — முறை சார்சேவை இன்று அலுவலக மேலாண்மையின் இன்றியமையாத கூறுபாடாக ஏற்றம் பெற்றுவிட்டது.

பணி எளிமையாக்கம் அல்லது அமைப்பு — முறை சார்சேவை என்பது குறிப்பிட்ட பணியையோ அலுவலகப் பணிகள் அனைத்தையுமோ எவ்வாறு மிகச் செம்மையாகவும் எளிமையாகவும் திறம்படவும் அதேபோழ்து சிக்கனமாகவும் செய்வது எனக் கண்டுபிடிப்பதேயாகும். இது அலுவலகப் படிவம் எந்த அளவுடையதாக இருக்க வேண்டும் என்பதிலிருந்து அலுவலகச் செய்முறைகள், செய்கை முறைகள், எந்திரங்கள், கருவிகள் இன்னபிற எவ்வாறு இருக்க வேண்டும், எங்கெங்கு அமைக்கப்பட வேண்டும் என்பது வரை விரிவாக ஆய்ந்து பார்த்துச் செம்மையான திட்டம் தீட்டித்தர வேண்டிய அளவு மாபெரும் பொறுப்பு வாய்ந்த பணியாகும்.

அமைப்பு — முறை வல்லுநர் அவருக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள பணியைச் செவ்வனே செய்து முடிக்க வேண்டுமாயின் பின்வரும் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளவேண்டும் :

(i) தனக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள பொறுப்பின் நோக்கம் என்ன என்பதைத் தெளிவாகப் புரிந்துகொள்ள வேண்டும்.

(ii) அது பற்றிய நடப்பைக் கண்டறிய வேண்டுவது அவரது அடுத்த முயற்சியாக இருக்கவேண்டும். பணியை எளிமையாக்கும் திட்டம் உருவாக்கும்முன் அது தற்பொழுது எவ்வாறு, எவரால், எங்கு, எப்பொழுது செய்யப்படுகிறது, ஏன் செய்யப்படுகிறது என அறிய வேண்டாவா ? இவற்றை அவர் ஒவ்வொரு துறைக்கும் சென்றுதானே கண்கூடாகப் பார்த்து அறியலாம்; தற்பொழுதுள்ள பதிவுருக்களைக் கூர்ந்து படித்துப் பார்த்து அறியலாம்; அப் பணியைச் செய்பவர்களோடும், மேலாண்மையரோடும் கலந்துரையாடி அறியலாம்; தக்க வினாக்கோவையைத் தீட்டி அதற்கு விடையளிக்குமாறு செய்தும் கண்டு பிடிக்கலாம்.

(iii) இவ்வாறு திரட்டிய செய்திகளையும் அவற்றைக் கொண்டு தயாரிக்கப்பட்ட செய்முறை விளக்கப்படம் (process chart), படிவ ஓட்ட விளக்கப்படம் (forms flow chart) ஆகியவற்றையும் அலசி ஆராய வேண்டும். இந்த ஆய்வின் வழியாகத் தேவையற்ற செய்கைகள் எவ்வெவ்வவை எனக் கண்டு பிடித்து அவற்றை நீக்கலாம்; செய்கைகளைத் தற்பொழுது செய்யப்படும் வரிசையில் செய்யாது வேறுவிதமாக வரிசைப் படுத்தினால் அவற்றை விரைவாகவும் எளிமையாகவும் செய்ய இயலுமா எனக் கண்டு பிடிக்கலாம். படிவ ஓட்ட விளக்கப்படத்தைக் கூர்ந்து ஆராய்வதன் வழியாக அவற்றின் தேவையற்ற நகர்வையும் (movement) அவை சென்று சென்று திரும்பிவரும் போக்கையும் தவிர்க்க வழி வகுக்கலாம். தேவையற்ற அளவு படிகள் தயாரிக்கப் படுவதையும் தடுக்கலாம்.

(iv) பணி எளிமையாக்கம் பற்றி அவர் கண்டு பிடித்தவற்றைத் திட்டமாகத் தீட்டி அலுவலக மேலாண்மையரிடம் தரவேண்டும். அலுவலக மேலாண்மையர் அதைப் பல கோணங்களிலிருந்து திறனாய்வு செய்து பார்த்து, தேவையான திருத்தங்களையும் மாற்றங்களையும் செய்து அதை மிகவும் ஏற்புடைத்ததாகச் செய்ய வேண்டும்.

அமைப்பு-முறை வல்லுநர் தமது பணியில் வெற்றிபெற வேண்டுமாயின் பொறுமை மிக்கவராகவும், இயல்பாகவே ஆய்வு மனம் படைத்தவராகவும், பல்வகைப்பட்டவர்களை அணுகி அவர்கள் மனம் புண்படுமாறு செய்யாமல் தேவையான விவரங்களை அவர்களிடமிருந்து திரட்டும் ஆற்றல் பெற்றவராகவும் இருத்தல் வேண்டும்.

இருவேறு தொழிலமைப்புகள் ஒரே இயல்பைப் பெற்றிருப்பது அரிது. எனவே, ஒவ்வொரு தொழிலமைப்புக்கும் தனித் தனி அலுவலக முறைகள் வகுக்கப்படுவதும் அவை பொருத்தமானவையாகவும் பயனுள்ளவையாகவும் இருக்குமாறு அமைத்தலும் இன்றியமையாதவை.

ஒவ்வொரு அலுவல்கத்திலும் படிவங்களும் ஆவணங்களும் விரிவாகப் பயன் படுத்தப்படுகின்றன. அலுவலகத்தின் தலையாய பணி தொடர்பு, பதிவுரு வசதிகளை நல்குவதேயாம். அது இப் பணியை விரைவாக, செம்மையாக, துல்லியமாகச் செய்வதற்கு அது பயன்படுத்தும் படிவங்களும் ஆவணங்களும் மெத்த உதவி செய்கின்றன. ஒவ்வொரு படிவமும் அலுவலக வேலையைச் செய்ய உதவும் கருவியாகும்; செய்தியைத் தெரிவிப்பதற்கும் பதிவு செய்வதற்கும் உற்ற சாதனமாகும். எனவே, தேவையான படிவங்களைத் (Form) தக்கவாறு அமைப்பது அலுவலக மேலாண்மையரின் முக்கிய பணிகளில் ஒன்றாக விளங்குகிறது. தேவைக்கு அதிகமான படிவங்கள் சிக்கல்களையும் வீண் செலவையும் உண்டாக்குமெனில், தக்கவாறு அமைக்கப்பெறுப் படிவங்கள் பிழைகள் எழ இடங்கொடுக்கும். ஒவ்வொரு படிவமும் பல காரியங்களுக்குப் பயன்படும்வண்ணம் அமைக்கப் பெறுதல் நன்று. ஒவ்வொரு படிவத்திற்கும் தக்க தலைப்புத் (Title) தரவேண்டும்; அதில் பதியவேண்டிய செய்திகள் ஒவ்வொன்றுக்கும் போதிய இடம் விடப்பட்டிருக்க வேண்டும்; ஒவ்வொரு செய்தியும் எந்த வரிசையில் பதிவு செய்யப்படும், பயன்படுத்தப்படும் என அறிந்து அதற்கேற்ப இடவரிசை அமைக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும்; ஒவ்வொரு பத்தியும் தக்க தலைப்பைச் சூடியிருக்க வேண்டும்; படிவத்தின் அளவும் தாளின் தரமும் ஏற்றவையாக இருக்க வேண்டும்; அதேபோழ்து படிவங்கள் எளிமையாகவும் நேர்த்தியாகவும் இருத்தல் நன்று. ஆகவே நன்கு பார்த்து, ஆராய்ந்து, பகுப்பாய்வு செய்தால்தான் தக்க படிவங்களை உருவாக்க இயலும். இதற்கும் அவர் அமைப்பு-முறை வல்லுநரைப் பயன் படுத்திக் கொள்ளலாம்.

முறைகளை வகுத்து, தக்க படிவங்களையும் உருவாக்கிய பின்னர், அவற்றை எவ்வாறு கடைப்பிடிப்பது, எவ்வாறு பயன் படுத்துவது என்பது பற்றி அலுவலகப் பணியாட்களுக்குத் தெளிவாக விளக்க வேண்டும். பல அலுவலகங்கள் தமது பணியாட்கள் படித்துத் தெளிவுபெறும் வண்ணம் 'அலுவலகச் செய்முறைக் கையேடுகளைத்' (Manuals of Office Procedure) தொகுத்து வெளியிடுகின்றன. அலுவலகத்தின் பல்வேறு பணிகள் எவ்வாறு

செய்யப்பட வேண்டும் என விளக்கங்களோடு, மாதிரிப் படிவங்களையும் அவற்றைப் பயன்படுத்தும் முறைகளையும் இக் கையேடுகள் தாங்கியிருக்கின்றன. அமைப்பு விளக்கப்படம் குறுகத் தரித்திருக்கும் செய்திகளை இக் கையேடுகள் விளக்கமாக உரைக்கின்றன.

இவ்வாறு ஒவ்வொரு அலுவலகமும் தனது பணியைத் திறம்படச் செய்திட, தக்க திட்டங்கள் தீட்டி அவற்றைச் செயல் படுத்துவது தெளிபு. ஒரு தடவை வகுக்கப்பட்ட செய்முறைகளும் செய்கை முறைகளும் என்றென்றும் பொருந்தக் கூடியவை எனச் செப்பவியலாது. அடிக்கடி அவற்றை மறுசீராய்வு (Review) செய்து தக்கவாறு திருத்தியமைக்க வேண்டியது இன்றியமையாதது. புதிய சரக்குகளை உற்பத்தி செய்ய வேண்டிய தேவை, புதிய மூலப் பொருள்களையோ உற்பத்தி முறைகளையோ, எந்திரங்களையோ பயன்படுத்த வேண்டும் தேவை, புதிய சந்தைகளோ சந்தையிடும் முறைகளோ உருவாதல் இன்னபிற மாற்றங்கள் காரணமாகத் தொழில்நிலை அடிக்கடி மாறலாம்; இத்தகைய ஒவ்வொரு மாற்றமும் நடைமுறையிலுள்ள அலுவலக முறைகள் சிலவற்றைப் பயனற்றவையாகச் செய்யலாம்; எனவே, தொழிலில் ஏற்படும் மாற்றங்களைக் கூர்ந்து கவனித்துவருவதும் அவற்றுக் கேற்ப அலுவலக முறைகளில் தக்க மாற்றங் காண்பதும் அலுவலக மேலாண்மையரின் முக்கிய பணியாகும். இவையன்றி, அலுவலகப் பொறிகளில் ஏற்பட்டுவரும் முன்னேற்றமும் அலுவலக முறைகளைத் திருத்தியமைக்க வேண்டிய கட்டாயத்தை விளைவிக்கலாம்; ஐந்து ஆறு ஆண்டுகளுக்கு முன்னர் மிகச் செம்மையானது எனக் கருதப்பட்ட பொறி, இன்று உருவாகியுள்ள புதிய பொறியோடு ஒப்புநோக்கும்பொழுது பயனற்றதென வீழ்ந்துபடும் நிலையை நெருங்கிக் கொண்டிருப்பதை உணரலாம். மேலும் தொழில் வளர்ச்சியடைந்துகொண்டே வருவதையடுத்துப் புதிய புதிய மேலாண்மை நுட்பங்கள் (Management techniques) எழுச்சி பெறலாம்; அலுவலகம் மேலாண்மையின் ஏவலர் ஆகையால், மேலாண்மை நுட்ப வளர்ச்சிக்கேற்ப புதிய செய்திகளையும் கூடுதல் செய்திகளையும் தந்துதவும் தேவை ஏற்படலாம்; இத் தேவையை அது செவ்வனே ஈடுசெய்ய வேண்டுமாயின் அதற் கேற்பத் தனது செய்முறைகளையும் செய்கை முறைகளையும் மாற்றியமைத்துக்கொள்ள வேண்டுவது இன்றியமையாதது. பழையன கழிதலும் புதியன புகுதலும் அலுவலக முறைகளுக்கும் பொருந்துபவை. வளர்ந்து வரும் மாறுபாடுகளுக்கேற்ப அலுவலக முறைகள் திருத்தியமைக்கப்பெறாவிடில் அத் தொழிலமைப்பின் திறமை குன்றும்; அதன் போட்டிவலிமை நலிவடையும்; அலுவலகத்தில்

குழப்பமும், தாமதமும், கவனமற்றபோக்கும், சிலபோழ்து இரட்டிப்பு வேலேயும் ஏற்படும்; இவையனைத்தும் அத் தொழில மைப்புக்கு அடிக்கப்படும் சாவுமணிகள் என்பதில் ஐயம் வேண்டுவ தில்லே. அலுவலக மேலாண்மையர் தாம் உருவாக்கிய முறைகள் திறம் குன்ருமல் இருக்கின்றனவா என அன்ருடம் விழிப்போடு கவனித்து வரவேண்டும். தக்க கட்டுப்பாடுகளேயும் அகத் தணிக்கை (Internal audit) முறைகளேயும் புகுத்துவதன்மூலம் அவர் இச் சோதனையை இடையருது செய்து, தக்க திருத்தங்களேத் தக்க காலத்தில் புகுத்திப் பயனுறலாம்.

தொடர்பு பற்றிய வாலாயம் (Routine as to Communications)

தொடர்பு என்பது ஒருவர் மற்ருெருவருக்கு அஞ்சல் மூலமாகவோ தொலேபேசி மூலமாகவோ ஆள் மூலமாகவோ செய்திகளேத் தெரிவிக்கும் வழிவகைகளேக் குறிக்கிறது. ஒவ்வொரு அலுவலகமும் தனது நிறுவனத்துக்குக் கச்சாப்பொருள்-சரக்கு அனுப்புவோர், நிதியளிப்போர், காப்பீடு அளிப்போர், போக்கு வரத்து வசதியளிப்போர், அதன் வாடிக்கையர் போன்ற வெளி யாட்களோடு மட்டுமன்றி அதே நிறுவனத்தில் பணியாற்றும் பலவரிடமும் தொடர்புகொள்ள வேண்டிய – அதாவது செய்தி களேத் தெரிவிக்க வேண்டிய அல்லது பெறவேண்டிய – தேவை எழுவது இயல்பு. ஆகவே தொடர்பு வசதியளித்தல் அலுவல கத்தின் அடிப்படைப் பணிகளில் ஒன்ருகும்; இதற்குத் தக்க ஏற்பாடு செய்தல் அலுவலக மேலாண்மையரின் முக்கியப் பொறுப்புமாகும். தொடர்புரு (தொடர்பு வசதி – Communications) என்பது கடிதங்களேயும் தொலேபேசி அழைப்புக்களே யும் மட்டில் குறிப்பதன்று; ஒருவர் மற்ருெருவருக்கு அனுப்பும் அறிக்கைகள், அறிவிக்கைகள், வழிப்பட்டிகள், மதிப்பீடுகள், ஆணேகள், கட்டளேகள், கணக்குகள், மாதிரிச் சரக்குகள், வரை படங்கள், விலேயேடுகள், விலேப் புள்ளிகள் இன்ன பிறவற்றையும் குறிப்பதாகும். செய்திகளே எந்தச் சாதனம் வழியாக (அதாவது சாதாரண அஞ்சலாகவா, பதிவு அஞ்சலாகவா, தந்தியாகவா) அனுப்புவது என்பது அச் செய்திகளின் முக்கியத்துவத்தைப் பொறுத்திருக்கிறது; செய்தி எவ்வளவு **விரைவாக** மற்றவரை அடைய வேண்டும், அது **துல்லியமாக** அவருக்கு எடுத்துரைக்கப் படுமா (தந்தி அல்லது தொலேபேசியைப் பயன்படுத்தும்போது துல்லியம் குறையலாம்), அது **பாதுகாப்பாக** அவரை அடையுமா (சாதாரண அஞ்சலினும் பதிவஞ்சல் பாதுகாப்புடையது), அச் செய்தி **இரகசியமாக** இருக்க வேண்டியதா? அதுபற்றிய **பதிவுருவை** (Record) உருவாக்குதல் தேவையா (தொலேபேசிச்

செய்தி பதிவுருவாக அமையாதது நோக்கற்பாலது), அச் செய்தி மற்றவரை **ஆட்கொள்ளும் வலிமையுடையதா** (Impressive), **செலவு** எவ்வளவு ஆகும் என்ற காரணிகளைச் சீர்தூக்கிப் பார்த்துத் தக்க சாதனத்தைத் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும். செய்தியை அனுப்பும் துறையே இன்ன சாதனம் மூலமாக அதை அனுப்ப வேண்டும் எனக் குறிப்பிட்டிருப்பின் அலுவலகத்துக்கு ஏதும் தொல்லையில்லை; அவ்வாறு குறிப்பிடாநிலையில் எச் சாதனத்தின் மூலம் ஒரு குறிப்பிட்ட செய்தியை அனுப்புவது என முடிவு செய்வதற்கு மேற்சொன்ன ஏழு காரணிகளும் உதவியாக இருக்கும்; எனினும் அலுவலக மேலாண்மையர் இது பற்றிய விதி முறைகளை வகுத்து வைத்தல் பயனுள்ளதாக இருக்கும்.

தொடர்புருக்கள் மூவ்வகைப்படும் : (அ) வாய்மொழியானவை; (ஆ) எழுத்துமூலமானவை; (இ) எந்திர வழியான தொடர்புரு. நேர்முகப் பேச்சு, தொலைபேசி (அகத்தொலைபேசி — Internal Telephones—புறத் தொலைபேசி, அகப்புறத் தொலைபேசி— PBx அல்லது அதனினும் மேம்பட்ட PABx [Private Automatic Branch Exchange]), வானொலித் தொலைபேசி (Radio telephony), பொது அறிவிப்புமுறை (Public Address System), ஒலி-ஒளி மூலமான சமிக்கை (Signals), பேசுகுழல் (Speaking tubes), தகவலாளர் (Messenger) போன்றவை வாய்மொழித் தொடர்புருக்களாம். கடிதங்கள், அறிக்கைகள், அறிவிக்கைகள், வழிப்பட்டிகள், ஆணைகள் போன்றவை எழுத்துத் தொடர்புருக்களாம். தொலையச்சடி (Teleprinter - டெலக்ஸ் [Telex] என்ற பெயரில் இப் பொறியை அஞ்சலகத்திலிருந்து வாடகைக்கும் பெறலாம்), தொலைக்காட்சி (Television), வளி இயக்கக் குழாய்கள் (Pneumatic tubes) போன்ற கொணர் சாதனங்கள் (conveyors) போன்றவற்றை எந்திரத் தொடர்புருக்களுக்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

பெரும்பான்மையான எழுத்துத் தொடர்புருக்கள் அஞ்சல் வழி அனுப்பப்படுகின்றன, பெறப்படுகின்றன. இவற்றைப் பொதுவாகக் கடிதப் போக்குவரத்து (Correspondence) என அழைப்பது வழக்கம். அலுவலகச் செயல்களில் பெரும்பகுதி கடிதப் போக்குவரத்தைத் தழுவியதாக இருப்பதை நாம் காணலாம். கடிதப் போக்குவரத்து இருவழிப் போக்குடையது; எல்லாப் பிரிவு அலுவலகங்களும் அன்றாடம் பல கடிதங்களை அனுப்புகின்றன, பல கடிதங்களைப் பெறுகின்றன. பிரிவு அலுவலகங்களையே கடிதங்களை நேரடியாகப் பெறுமாறும் அனுப்புமாறும் செய்வது நன்றன்று; இதனால் செலவு அதிகமாவது திண்ணம்.

எனவே, எல்லாப் பெரிய அலுவலகங்களிலும் கடிதப் போக்கு வரத்துக்கெனத் தனித் துறையை அமைத்து இப் பொறுப்பை மையப்படுத்துகின்றனர்; இப் பணி சிக்கனமாகவும் திறம்படவும் நிகழுமாறு செய்கின்றனர்; அல்லாமலும் இது கடிதப் போக்கு வரத்தின் முக்கியத்துவத்தை எடுத்தியம்புவதாகவும் இருப்பது நோக்கற்பாலது. இத் துறை பொதுப்பணி அலுவலகத்தின் கட்டுப்பாட்டில் அதன் ஒரு கூறாக இயங்கிடினும், அது இதற்கும் பிரிவு அலுவலகங்களுக்கும் மையமான இடத்தில் அமைவுறுவது நன்று. வரும் கடிதங்கள் மீது நடவடிக்கை எடுப்பதும், பிறருக்கு அனுப்ப வேண்டிய கடிதங்களை எழுதுவதும் தொடர்ந்து பிரிவு அலுவலகங்களின் பொறுப்பிலேயே இருக்கும்; வரும் கடிதங்களைத் தக்க பிரிவு அலுவலகங்களுக்கு அனுப்புவதும், பிறருக்கு அனுப்பு வதற்காகப் பிரிவு அலுவலகங்களிலிருந்து அனுப்பப்படும் கடிதங் களை அஞ்சல் வழியாகவோ தகவலாளர் மூலமாகவோ அனுப்பி வைப்பதும் இத் துறையின் பொறுப்பாகும். அதாவது அந் நிறுவனத்தைப் பொறுத்தவரை இத் துறை கடிதத் தீர்வகமாகச் (Clearing house for Correspondence) செயல்படுகிறது.

கடிதப் போக்குவரத்து மிக முக்கியமான பணியாகையால் அதன்மீது தக்க கட்டுப்பாட்டைப் புகுத்துவது இன்றியமையா தது. உள்வரும் கடிதக் கட்டுப்பாடு, வெளியேகும் கடிதக் கட்டுப்பாடு என இரு பகுதியாக இதைக் காணலாம்.

உள்வரும் கடிதங்கள் (Inward mail) : தொழிலின் அளவையும், இயல்பையும் பொறுத்து உள்வரும் கடிதங்களின் எண்ணிக்கை மாறுபடலாம். அலுவலகப் பணியோட்டத்தின் விரைவு இக் கடிதங்களின் எண்ணிக்கைக்கேற்ப மாறுபடுவது இயல்பு. அன்றாடம் வரும் கடிதங்கள் ஒரு நிறைவேற்றுண்மையர் முன்னிலையில் உடைக்கப்பட்டு, செய்தி வாரியாகப் பிரிக்கப்படும். உடைத்த உறைகளை எறிவதற்குமுன்னர் அவற்றிலுள்ள தாள்கள் எல்லாம் எடுக்கப்பட்டு விட்டனவா என மீண்டும் ஒரு முறை சோதனையிடுவது நன்று. ஒரு உறையில் பல தாள்கள் இருப்பின் குண்டூசியைக் கொண்டோ தைப்புமுட் கருவியைக் கொண்டோ (Stapler) அவற்றை ஒன்றாக இணைப்பது நல்லது; பணவிடை, காசோலை, அஞ்சல் வில்லைகள் அல்லது அஞ்சல் பண ஆணைகளைக் கொண்ட கடிதங்கள்மீது அச் செய்தியைக் குறிப்பது நன்று; உடைத்த கடிதங்கள்மீது எந்தத் துறை அல்லது எவர் அதன்மீது நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும் எனக் குறிப்பது வழக்கம். பிறகு அக் கடிதங்கள் 'உள்வரும் கடிதப் பதிவேட்டில்' (Inward Correspondence Register) எச்செய்தி குறித்து எத்தேதியில்

எவரிடமிருந்து வந்தது என்ற குறிப்பைக் காட்டும் சுருக்கமாகப் பதிவு செய்யப்பட்டு, தேதி-முத்திரையும் வரிசை எண்ணும் பொறிக்கப்பட்டு, உரிய பிரிவு அலுவலகத்துக்கு அல்லது அலுவலருக்கு அனுப்பி வைக்கப்படும். நமது நிறுவனத்தின் நற்பெயர் நமக்கு வரும் கடிதங்கள்மீது தக்க நடவடிக்கைகளை எவ்வளவு விரைவாக எடுக்கிறோம் என்பதைச் சார்ந்திருப்பதால் அவற்றை உரிய துறைகளுக்கு விரைசுருக்காக அனுப்பிவைப்பது மெத்தப் பயன்தரும்.

வெளியேகும் கடிதங்கள் (Outward mail) : அன்றாடம் மாலை நமது நிறுவனத்திலிருந்து பல கடிதங்கள் அஞ்சல் வழியோ தகவலாளர் மூலமோ அனுப்பப் பெறுவது இயல்பு. 'கடுத்தது காட்டும் முகம்' போல நமது வினைத்திட்பத்தின் (efficiency) சின்னமாக, நமக்கும் வெளியாருக்கும் உறவை உருவாக்கும் பாலமாக, முன்பே முகிழ்ந்த உறவை வலுப்படுத்தும் உரமாக இவை நம்மைவிட்டு ஏகுகின்றன. தெளிந்த செய்திகளை நேர்த்தியாகவும் எளிமையாகவும் வடித்த சொல்லோவியங்களாக, பெறுபவரை ஆட்கொள்ளும்வண்ணம் இவை செல்வது நன்று. இவை நம் நற்பெயரைப் பெருக்கும் 'தூதுவராதலின்', நமது விற்பனையைப் பெருக்கும் 'விற்பாண்மையராதலின்' எண்ணித் துணிந்து தீட்டப் பெறுதல் பயனுடைத்து. இவ்வாறு பிரிவு அலுவலகங்களும் பொதுப் பணி அலுவலகமும் தீட்டும் கடிதங்கள் கடிதப் போக்குவரத்துத் துறையை அடைகின்றன. அங்கு அவை 'வெளியேகும் கடிதப் பதிவேட்டில்' பதியப்பட்டு, வரிசை எண் இடப்பட்டு, தக்க அஞ்சல் வில்லைகளும் முகவரியும் தாங்கிய உறைகளில் வைக்கப்பட்டு அனுப்பப்படுகின்றன. அவற்றைச் சாளர உறைகளில் (Window envelopes) அனுப்புவதாயின் உறைகளின்மீது முகவரி எழுதத் தேவையில்லை. அவற்றைத் தகவலாளர்மூலம் அனுப்புவதாயின் அந்த உறைகள்மீது அஞ்சல் வில்லைகள் பொருத்தத் தேவையில்லை. ஒரு உறையினுள் ஒரு கடிதத்தோடு ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட உள்ளடக்கங்கள் (enclosures) அவை பற்றித் தனியாக அக் கடிதத்தின் இடது அடிப்பகுதியில் குறிப்பிடுவது நன்று. ஒரே நிறுவனத்துக்கு நாம் பல கடிதங்கள் அனுப்புவதாக இருப்பின் அவற்றை ஒரே உறையிலிட்டு அனுப்புவது சிக்கனமானதாகும். நாம் அனுப்பும் கடிதங்களின் படிகள்மீது வெளியேகும் கடிதப் பதிவேட்டில் குறித்துள்ளவாறு வரிசை எண்களையும் அனுப்பு தேதியையும் பொறித்து அவற்றைக் கோப்புத் துறைக்கு அனுப்ப வேண்டும். வெளியேகும் கடிதப் பதிவேட்டில் பிற விவரங்களோடு ஒவ்வொரு உறையின்மீதும் பொருத்தப்பெறும் அஞ்சல்வில்லை மதிப்பையும்

குறிப்பது வழக்கம். தகவலாளர்மூலம் அனுப்பப்படும் கடிதங்களை அதற்குரிய பதிவேட்டில் பதிவது மரபு. பெரும் பெரும் அலுவலகங்களில் தகவலாளர்களை ஓரிரு மணிகளுக்கு ஒருமுறை, துறைகளில் சேர்க்கவேண்டிய கடிதங்களைச் சேர்ப்பிப்பதற்கும், அங்கிருந்து அனுப்ப வேண்டிய கடிதங்களைச் சேகரித்து வருவதற்கும் அனுப்பிக் கொண்டிருப்பதும் நாம் அறியாத செய்தியன்று.

அலுவலக எந்திரங்களும் கருவிகளும் (Office Machines and Equipments)

அலுவலகப் பணியைத் திறம்படச் செய்ய உதவும் பொருட்டு எண்ணற்ற எந்திரங்களும் கருவிகளும் எழுந்தவண்ணம் உள்ளன. பல ஆட்கள் செய்யும் வேலையைச் சில எந்திரங்களும் கருவிகளும் நேர்த்தியாகவும் விரைவாகவும் செய்யும் ஆற்றலைப் பெற்றிருக்கின்றன. எந்திரங்கள் எந்த அளவு ஆலைகளின் உற்பத்தித் திறனைப் பெருக்கியிருக்கின்றனவோ அதே அளவு அலுவலகங்களின் செயல் திறனையும் பெருக்கியிருக்கின்றன. எந்திரப்பயன்பாட்டால் செலவு குறைகிறது; பணிகள் விரைவாகவும் பிழையின்றியும் செய்யப்படுகின்றன; ஏய்ப்பதற்கான வாய்ப்புக்களைக் குறைக்கின்றன; உடலுழைப்பு குறைவதால் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சலிப்படையாது தெம்போடு செயற்பட இயலுகிறது. எந்திரங்கள் ஒரேபோழ்து பல பணிகளைச் செய்யும் வலிமையைப் பெற்றிருப்பதும் குறிப்பிடத்தக்கது. எடுத்துக்காட்டாகக் கணக்குப் பதிவுப் பொறிகள் ஒரே நேரத்தில் கணக்குகளையும் பதிகின்றன; மொத்தத் தொகையையும் காட்டுகின்றன; இனப் பாகுபாட்டையும் (Analysis) காட்டுகின்றன. எனவே, தற்கால அலுவலகங்கள் எந்திரங்களையும் உழைப்பு தவிர்க் கருவிகளையும் (Labour-sowing devices) மேன்மேலும் பயன்படுத்தி வருவது வியப்புக்குரிய செய்தியன்று.

எந்திரங்களும் கருவிகளும் முற்றும் பயன் படுத்தப்பட்டால் அலுவலகச் செலவில் சிக்கனம் ஏற்படுவது திண்ணம்; அவ்வாறின்றி அவற்றை ஏதாவது சில சமயங்களில் பயன்படுத்திக் கொள்ளலாம் என வாங்கி வைப்பது சிக்கனத்தின்பாற்பட்ட செயலன்று. ஆகவே, அலுவலகங்கள் எந்த அளவுக்கு எந்திரங்களையும் கருவிகளையும் வாங்குவது என்பது அங்குள்ள வேலை அளவையும், அதைச் செய்ய எந்த எந்திரங்களையும் கருவிகளையும் முழுமையாகப் பயன்படுத்திக் கொள்ளலாம் என்பதையும் பொறுத்திருக்கிறது. பெரிய அலுவலகங்கள் பெரிய அளவிலும், சிறு அலுவலகங்கள் சிறு அளவிலும் எந்திர மயமாக்கப்பட்டிருப்பது

அறியற்பாலது. அலுவலகங்கள் பயன்படுத்தும் எந்திரங்களை இவ்வாறு பாகுபாடு செய்யலாம் :

(1) எழுதுவதற்கும் படி பெருக்குவதற்கும் பயன்படுத்தப் படும் கருவிகள்;

(2) தொடர்புக்குரிய கருவிகள் (Communicational Machinery);

(3) கணக்குப் பதிவுக்கும் கணக்கிடுவதற்கும் உதவும் கருவி கள்;

(4) இதர எந்திரங்களும் கருவிகளும்.

எழுதுவதற்கும் படிபெருக்குவதற்கும் பயன்படுத்தப்படும் கருவிகள்

ஒற்றைப் படியோ ஒரு சில படிகளோ தேவைப்படும் கடிதங்கள், சுற்றறிக்கைகள், அலுவலகப் படிவங்கள், சொல் லுருக்கள் (Statements), விவராவணங்கள் (Returns) போன்ற வற்றைத் தயாரிப்பதற்கு இக் கருவிகள் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. இதே தொடர்புருக்கள் பேரளவு எண்ணிக்கையில் தேவைப்படு மாகில் அவற்றை அச்சிடப் பெறுவதே சிக்கனமானது; அவ்வாறு அச்சிடவேண்டும் தேவையில்லாத நிலையில் இக் கருவிகள் மிக்கப் பயனுள்ளவையாக மிளிர்கின்றன. தட்டச்சு முதல் சிற்றச்சுப் பொறி (Small Printing Press) ஈறுகப் பலவிதக் கருவிகள் இவ் வரிசையில் சேருகின்றன. இவற்றில் எது சிறந்தது என்பது நமது தேவையைப் பொறுத்தும், அவற்றை வாங்கத் தேவைப்படும் முதல், அவற்றைப் பராமரிப்பதற்கு ஆகும் செலவுகள் இவற்றைப் பொறுத்தும் முடிவு செய்யப்பட வேண்டிய சங்கதியாகும்.

தட்டச்சு (Typewriter) : தட்டச்சு இல்லாத அலுவலகமே இப்பொழுது இல்லை எனும் அளவுக்கு இது மிகவும் பொது வான அலுவலகக் கருவியாக ஏற்றம் பெற்றுவிட்டது. கடிதங் களையோ அறிக்கைகளையோ கைப்பட எழுதுவதைக் காட்டிலும் தட்டச்சு செய்தால் அப் பணியை விரைவாக முடிக்கலாம்; பார்ப்பதற்கு நேர்த்தியாகவும் படிப்பதற்கு எளிதாகவும் இருக்கும்; படிவுத்தாளைப் (Carbon Paper) பயன்படுத்தி ஒரே தடவையில் ஏழு அல்லது எட்டு படிகள் எடுப்பதும் எளிது. ஒரு இஞ்ச்சுக்கு (Inch) ஆறு வரிகள் வீதம் ஒற்றை இடைவெளியோ (Single Spacing), மூன்று வரிகள் வீதம் இரட்டை இடை வெளியோ, இரண்டு வரிகள் வீதம் மும்மடங்கு இடைவெளியோ

(treble spacing) விட்டு செய்திகளைத் தட்டச்சு செய்யலாம். பயணஞ்செய்வோர் கூடவே கொண்டு சென்று பயன்படுத்துவதற்கு ஏற்பக் கையடக்கமான (portable) தட்டச்சுகளும் உருவாக்கப்படுகின்றன. ஸ்டென்சில் (stencil) எனும் மெழுகுத் தாளைப் பயன்படுத்தி நூற்றுக்கணக்கான படிகளை எடுப்பதற்கும் தட்டச்சு உதவுகிறது.

மேல்நிலை அலுவலர்களின் தனி அலுவலகங்களில் பயன்படுத்துவதற்கேற்ப ஒலியற்ற (noiseless) தட்டச்சுகளும் உருவாக்கப்படுகின்றன; சாதாரணத் தட்டச்சைக் காட்டிலும் குறைவான படிகளே இவற்றின்மூலம் எடுக்க இயலும். மிக விரைவாகத் தட்டச்சு செய்யவும், அதிகமான படிகள் (20 முதல் 30 படிகள்) எடுக்க வசதியாகவும் இருக்குமாறு மின்விசையால் இயங்கும் மின் தட்டச்சுக்களும் (electric typewriter) தற்பொழுது பயன்பாட்டில் உள. தன்னியக்க மின் தட்டச்சுகளும் (automatic electric typewriters) இப்பொழுது பயனுக்கு வந்துள்ளன. ஒரே சமயத்தில் வகையிலும் அளவிலும் மாறுபடும் எழுத்து வடிவங்களைத் (types) தட்டச்சு செய்வதற்கேற்ப 'மாறுபடும் எழுத்துக்களைக் கொண்ட தட்டச்சுக்களும்' (Typewriters with variable type) வெளிவந்துள்ளன; 'Vari-Typers' எனவும் இவை அழைக்கப்படுகின்றன. கணக்கைப் பதியவும், வழிப்பட்டி, கணக்கு அறிக்கை போன்றவற்றைத் தயாரிக்கவும் எனத் தக்கவாறு மாற்றியமைக்கப்பட்ட தட்டச்சுக்களும் வெளிவந்துள.

அழுத்தப் படியெடுப்பு (Press Copying) : படி-மையால் (copying - ink) எழுதப்பெற்ற அல்லது படி-மை தோய்ந்த நாடாவைக் கொண்டு (copying ribbon) தட்டச்சு செய்யப்பெற்ற கடிதத்தை இழைமத்தாளில் (tissue paper) உள்ளது உள்ளவாறே படியெடுக்க இந்த முறை பயன்படுகிறது. அழுத்தப் பொறியைப் பயன்படுத்திப் படி எடுக்கப்படுவதால் இம் முறை இவ்வாறு அழைக்கப்படுகிறது. இம் முறையால் ஒரே ஒரு படி மட்டுமே எடுக்கலாம். இம் முறையில் ஈரத்துணி பயன்படுத்தப்படுவதால் மூலக்கடிதம் கறைபட்டுப்போக (Smudged) வாய்ப்பிருக்கிறது.

ஸ்டென்சில் படிபெருக்கி (Stencil Duplicators) : படிபெருக்க வேண்டிய செய்தியை ஸ்டென்சில் தாளில் கையால் எழுத வேண்டும் அல்லது தட்டச்சிலுள்ள தட்டச்சு-நாடாவை நீக்கிவிட்டுத் தட்டச்சு செய்ய வேண்டும். பிறகு 'கெஸ்டெட்னர்' (Gestetner) என்ற பெயரோ 'ரோனியோ' (Roneo) என்ற

பெயரோ தாங்கியுள்ளதும் சுழல்முறையில் இயங்குவதுமான ஸ்டென்சில் படிபெருக்கியிலுள்ள உருளைமீது அந்த ஸ்டென்சில் தாளைப் பொருத்த வேண்டும். எத் தாள்களில் படியெடுக்க வேண்டுமோ அவற்றை அந்தக் கருவியில் தக்க இடத்தில் வைத்து அதைக் கையாலோ மின்னாற்றலாலோ இயக்கினால் தக்கவாறு அச்சிடப் பெற்ற படிகள் பெறலாம். இக் கருவியில் எத்தனை படிகள் உருட்டப்படுகின்றன எனக் கணக்கு காட்டும் கருவியும் இணைந்திருக்கும். இதைப் பார்த்து தேவையான படிகளை உருட்டிக் கொள்ளலாம். ஒவ்வொரு படியிலும் செய்திகள் பலவண்ணங்களில் தோன்றவேண்டும் என்றால் எத்தனை வண்ணங்களோ அத்தனை ஸ்டென்சில் தாள்களில் தக்க செய்திகளைத் தக்க இடத்தில் தட்டச்சு செய்து, ஒவ்வொரு வண்ணத்துக்கும் தக்க ஸ்டென்சில் தாளைப் பொருத்தி ஒவ்வொரு தரம் உருட்ட வேண்டும். அவ்வாறின்றி ஒரே உருட்டில் பல வண்ணங்களில் செய்திகள் அமைந்த படியைப் பெறவேண்டுமாயின் வெறியம் ஹெக்டோகிராஃபிக் படிபெருக்கியைப் பயன்படுத்தலாம்.

வெறியம் ஹெக்டோகிரா:.பிக் படிபெருக்கி (Spirit Hectographic Duplicators) : ஒவ்வொரு உருட்டிலும் பல வண்ணங்களில் செய்திகள் அமைந்த ஒரு படியென 100 முதல் 250 படிகள் தயாரிக்க இதைப் பயன்படுத்தலாம். ஆர்ட் தாளின் (Art paper) பளபளப்பான பக்கமும் ஹெக்டோகிராஃபிக் படிவத் தாளின் (Hectographic Carbon Paper) வண்ணம்பூசிய (coated) பக்கமும் பொருந்தி வருமாறு தட்டச்சில் புகுத்திப் படியெடுக்க வேண்டிய செய்தியை ஆர்ட் தாளில் தட்டச்சு செய்ய வேண்டும். அப்பொழுது ஆர்ட் தாளின் பளபளப்பான பக்கத்தில் வண்ண எழுத்துக்கள் இடம்-வலம் மாறியவாறு பதிவுபெறும். செய்தியின் வெவ்வேறு பகுதிகள் வெவ்வேறு வண்ணங்களில் தோன்ற வேண்டுமாயின் ஒவ்வொரு வண்ணத்துக்கும் தக்க வண்ணப்பூச்சு கொண்ட ஹெக்டோகிராஃபிக் படிவுத் தாளைப் பயன்படுத்தித் தட்டச்சு செய்யவேண்டும். இவ்வாறு தட்டச்சு செய்த ஆர்ட் தாளை (இதற்குத் தலைமைப்படி – Master copy – எனப் பெயர்) இப் படிபெருக்கியிலுள்ள உருளைமீது பொருத்த வேண்டும். படியெடுக்கப் பயன்படுத்தப்படும் தாள்களைத் தக்க இடத்தில் வைத்து இக் கருவியை உருட்டினால் தாள்கள் ஒவ்வொன்றாக வெறியத்தால் (Spirit) ஈரப்படுத்தப்பட்டு, ஆர்ட் தாளின் வண்ணப்பதிவோடு அழுத்தப்படும் நிலையில் அப் பதிவு ஒட்டப் பெற்றவாறு படிகளாக வெளிவரும். வெறியத்திற்கு வண்ணப் பதிவைச் சிறிது சிறிதாகக் கரைக்கும் வலிமை இருப்பதால் படிகளில் வண்ண எழுத்துக்கள் ஒட்டிக் கொள்கின்றன. வெறிய

ஈரம்பட்ட படிகள் விரைவாக உலர்ந்துவிடும் தன்மையைப் பெறுவதால் அவை கறையேதும் படாமல் நேர்த்தியாகவும் தெளிவாகவும் இருப்பது இயல்பு. இப் படிபெருக்கி கையாலோ மின்னுற்றலாலோ இயங்குவதாக இருக்கும்.

ஆஃப்செட் லிதோ படிபெருக்கி (Offset Litho Duplicators) : இங்கு தலைமைப்படி (Master Copy) உலோகத் தகட்டிலோ சிறப்புத் தன்மை வாய்ந்த தாளிலோ தட்டச்சு செய்யப்படும் அல்லது எழுதப்படும் அல்லது நிழற்பட முறையைக் கொண்டு தயாரிக்கப்படும். தலைமைப் படி தாளாக இருப்பின் 500 படிகளும், தகடாக இருப்பின் 50,000 படிகளும் எடுக்கலாம்.

சிற்றளவு அச்சுப் பொறி போன்ற படிபெருக்கிகளும் உள. அவை மல்டிகிராஃப் (Multigraph) எனவும், டைப்செட் படிபெருக்கி (Typeset Duplicators) எனவும் அழைக்கப்படுகின்றன. இவை அச்செழுத்துக்களைப் பயன்படுத்துவதால் இவற்றைக் கொண்டு 5 இலட்சம் படிகள் எடுக்கலாம்.

நிழற்பட முறைப் படிபெருக்கிகள் (Photographic Duplicators): இவை நிழற்பட முறையைப் பயன்படுத்தி ஒரு படியோ சில பல படிகளோ எடுக்கப் பயன்படுகின்றன. தொழில் நுட்பமோ அறிவியல் நுணுக்கமோ வாய்ந்த ஆவணங்கள், புள்ளி விவரங்கள் நிறைந்த ஆவணங்கள், சிக்கலான எந்திர அமைப்பைக் காட்டும் படங்கள், அயல்நாட்டு மொழியில் அமைந்த ஆவணங்கள் போன்றவற்றின் படி எடுக்க இத்தகைய கருவிகள் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. இரகசியமான ஆவணங்களைப் பாதுகாப்பாகப் படியெடுத்துவைக்க இவை உதவுகின்றன. தொற்றிணைப்பு முறையின் (Contact Proccss) அடிப்படையிலோ, நிழற்படக் கருவி முறையின் (Camera Process) அடிப்படையிலோ இங்கு படிபெருக்கப்படுகிறது. லூமின்ஃபர் முறையில் (Luminphor Method) வாடிக்கையர் கணக்குகளைப் படியெடுக்கலாம். கணக்குப் பதிவதற்கும் ஆவணங்களைப் படியெடுப்பதற்கும் 'ரிகார்டக்' (Recordak) எனும் கருவி பயன்படுகிறது; இது ஆவணங்களை நுண்ணின நிழற்பட முறையில் (Microphotography) 16 மில்லி மீட்டர் அல்லது 35 மில்லி மீட்டர் நிழற்படங்களாக எடுப்பதால், பெரிய பெரிய ஆவணங்களை சிற்றளவுப் படிகளாகப் பாதுகாத்துவைக்க உதவுகிறது. 'காப்பி கேட்' (Copycat) எனும் கருவியும் தொற்றிணைப்பு முறையில் ஆணைகளைப் படியெடுக்க உதவுகிறது. நிழற்படக் கருவி முறையில் ஆவணங்களை நிழற்படமாகப் படியெடுக்க 'ஃபோட்டோஸ்டேட்'

(Photostat) என்னும் கருவியும் தற்பொழுது பயன்படுத்தப் படுகிறது. ஏறத்தாழ அரைமணியில் இது முற்றுப்பெற்ற படியைத் தருகிறது.

முகவரிபொறிப்புக் கருவிகள் (Addressing Machines) : தற்பொழுது பல்வகை முகவரிபொறிப்புக் கருவிகள் விற்பனை செய்யப்படுகின்றன. அதில் அட்டரஸ்ஸோகிராஃப் (Addressograph) என்பது அட்டரஸ்ஸோகிராப் மல்டிகிராஃப் லிமிடெட் (Addressograph — Multigraph Limited) என்னும் நிறுமம் உருவாக்கும் முகவரி பொறிப்புக் கருவியின் வாணிகப் பெயராகும். இது மின்னாற்றலால் இயங்கி மணிக்கு 3000 படிகள் எடுக்கவல்லது. தொடக்கத்தில் வாடிக்கையர், சரக்களிப் போர், பங்குநர்கள் போன்ற ஒரே ஆட்களுக்கு வழிப்பட்டிகள், கடிதங்கள், அறிக்கைகள், பங்கழைப்புக் கடிதங்கள் போன்ற வற்றை அடிக்கடி அனுப்பும் தேவை இருக்கும்போழ்து அவர் களுக்கு அனுப்பப்படும் உறைகள் மீது முகவரிகளைப் பதிய வைப்பதற்குப் பயன்படுமாறு இக் கருவி அமைக்கப்பட்டது. ஆனல், இன்றோ பத்திரிகை நிறுமங்கள் செய்தித் தாள்களையும் காலமுறையேடுகளையும் (Periodicals) தமது சந்தாதாரர்களுக்கு அனுப்ப இக் கருவியைப் பயன்படுத்துகின்றன. அதுபோன்றே காப்பீட்டு நிறுமங்கள் தமது திட்டாவணதாரர்களுக்கு (Policy-holders) முனைம அறிவிக்கை, முனைம இரசீது இன்னபிற கடிதங்களை அனுப்புவதற்கு இக் கருவியைப் பயன்படுத்துகின்றன. முகவரிகளைப் பொறிப்பதற்கு மட்டுமன்றி கணக்கட்டைகள் (Account cards), நேர அட்டைகள் (Clock cards), சம்பளப்பட்டி (Pay rolls), பங்காதாய ஆணைகள் (Dividend warrants), பங்குச் சான்றுகள் (Share certificates) போன்று திரும்பத் திரும்ப தயாரிக்க வேண்டிய ஆவணங்களை விரைவாகவும் சரியாகவும்` தயாரிப்பதற்கு இவை பயன்படுகின்றன. பதிய வைக்கவேண்டிய செய்திகளை உலோகத் தகட்டிலோ பிளாஸ்டிக் துண்டிலோ துருத்தி நிற்குமாறு (emboss) செதுக்கியபின் இக் கருவியில் பொருத்தி அச்சிடப்படுகின்றன; சிலபோழ்து ஸ்டென்சில் தாளிலோ ஹெக்டோகிராஃபிக் (Hectographic) தாளிலோ தட்டச்சுமூலம் தலைமைப் படியைத் தயாரித்துக் கொண்டு அதை இக் கருவியில் பொருத்தி அச்சிடுவதும் உண்டு. பல சமயங்களில் தகடு அல்லது ஸ்டென்சிலில் தோன்றும் செய்தி யில் ஒரு பகுதி அல்லது ஒருசில பகுதிகளை மட்டும் பொறிக்க வேண்டியதாக இருக்கும்; அதற்கு இதர பகுதிகளை மறைப்புத் தகடைக் (Masking plate) கொண்டு மறைத்துவிடுவது வழக்கம்; இதன் பயனாக ஒரு தகட்டைப் பல்வேறு செய்திகளைப் பொறிக்க

பயன்படுத்திக்கொள்ள முடிகிறது. எடுத்துக்காட்டாக ஒவ்வொரு பணியாளுக்கும் ஒரு தகட்டை ஒதுக்கி அதில் அவரைப் பற்றிய செய்திகள் அனைத்தையும் செதுக்கி வைத்திருப்பர்; இதனுல் அதிலிருந்து தேவையானபொழுது தேவையான செய்திகளை மட்டும் அச்சிட்டுக்கொள்ள வியலுகிறது; இவ்வாறு ஒரே தகட்டைக் கொண்டு ஒரு பணியாளருடைய நேர அட்டை (Clock card), ஊதியப்பட்டி (pay roll), ஊதிய உறை (Pay envelope) இன்னபிற ஆவணங்களைத் தயாரிக்க இயலுகிறது. இத் தகடுகளை அல்லது ஸ்டென்சில்களை அகரவரிசையிலோ வேறு எந்த வசதியான முறையிலோ பாதுகாப்பாகவும், தேவையானபொழுது தேவையானவற்றை எளிதாக எடுக்கும் வண்ணமும் வைத்திருப்பது வழக்கம். 1000 முகவரிகளைக் கையால் எழுதுவதற்கு 12 மணியும், தட்டச்சு செய்வதற்கு 10 மணி நேரமும் ஆகுமென்ருல் மின்னுற்றலால் இயங்கும் முகவரிபொறிப்புக் கருவியைக் கொண்டு அந்த வேலையை 8 நிமிடங்களில் செய்யப் பெறலாம் எனச் சொல்லப்படுகிறது. இது அதன் விரைவையும் அதனுல் ஏற்படும் சிக்கனத்தையும் தெள்ளிதின் காட்டுகிறது.

ஸெரோகிரா∴பிக் படியெடுப்பி *(Xerographic Copier)* : இக் கருவி எந்தவித வேதியியல்சார் பதப்படுத்தும் (Chemical treatment) முறைகளையும் மேற்கொள்ளாது சாதாரணத் தாளில் மின்னுற்றலைப் பயன்படுத்தி நிழற்படமாகப் படியெடுக்க உதவுகிறது. இதைக் கொண்டு நிமிடத்திற்கு ஆறு படிகள் எடுக்கலாம்.

தொடர்புக் கருவிகள் *(Communicational Machinery)* :

தொடர்பு வசதிகளை நல்குவது அலுவலகத்தின் அடிப்படைப் பணிகளில் ஒன்ருகும். ஒவ்வொரு நிறுவனத்திற்கும் அகத் தொடர்பும் புறத் தொடர்பும் இன்றியமையாதவை; அலுவலகம் இதற்குக் கருவறையாக விளங்குகிறது. தொழிலின் தன்மைக்கும் அளவுக்கும் ஏற்பப் பலவகையான தொடர்புக் கருவிகள் பயன் படுத்தப்படுவது இயல்பு. அவற்றில் தொலைபேசி, வானொலித் தொலைபேசி (Radio telephony), இப்சொபோன் (Ipsophone), பொது அறிவிப்புக் கருவி (Pubblic Address System), சமிக்கைக் கருவிகள் (Signals)), பேசும் குழாய்கள் (Speaking tubes), கடிதப் போக்குவரத்து, தந்தி வசதிகள், தொலையச்சுக் கருவி (Teleprinter), சொற்பதிவு - பகர்வுப்பொறி (Dictaphone), சுருக்கெழுத்துப் பொறி போன்றவற்றை முக்கியமானவையாகக் கருதலாம்.

(i) தொலைபேசி *(Telephones)* : தொலைபேசி வாய் மொழித் தொடர்பின் வளர்ச்சியைக் காட்டுகிறது. நாகரிகம்

எழுச்சிபெற்று வரும் இற்றைய நிலையில் இதன் இன்றியமை யாமையை உணராதோர் இருப்பதரிது. ஒரு கட்டடத்தின் பல்வேறு பகுதிகளில் பணிபுரிவோர் ஒருவரோடொருவர் தொடர்பு கொள்வதற்குப் பயன்படும் தொலைபேசி வசதி 'அகத்தொலை பேசி' (Internal telephone) எனவும், பொதுத் தொலைபேசி மாற்று நிலையத்தின் (Public exchange) சந்தாதாரராக இருக்கும் பிறரோடு கொள்ளும் தொலைபேசித் தொடர்பு 'புறத் தொலைபேசி' எனவும் அறியப்படுகிறது. அகத்தொலைபேசி, புறத்தொலைபேசி வசதிகளை ஒருங்கே பெற்றுத்தரும் முறையை 'அகப்புறத் தொலைபேசி' (Private Branch Exchange — P B X) எனலாம்; ஒரு அலுவலகத்தில் பணிபுரிவோர் ஒருவரோடொருவர் தொலைபேசித் தொடர்பு கொள்வதற்கும், அவர்கள் வெளியாட் களோடு தொடர்பு கொள்வதற்கும், வெளியாட்கள் அவர்களோடு தொடர்பு கொள்வதற்கும் இது வகை செய்கிறது; ஆயினும் அதற்காக அமர்த்தப்படும் தொலைபேசி இணைக்குநர் (Telephone Operator) இவர்களுக்கு அவர்கள் வேண்டும் தொடர்பை ஏற் படுத்தித்தர வேண்டும். இதனினும் சற்று மேம்பட்ட முறை 'அகப்புறத் தன்னியக்கத் தொலைபேசி' (Private Automatic Branch Exchange — P A B X) என அழைக்கப்படுகிறது. இது அகப்புறத் தொலைபேசியும் (P B X) எண்வட்டு (Dial) வசதியும் இணைந்த முறையாகும்; இங்கும் நாம் வெளியாரோடு தொடர்பு கொள்வதற்கும், வெளியார் நம்மோடு தொடர்பு கொள்வதற்கும் நமது தொலைபேசி இணைக்குநரின் இடையீடு தேவைப்படுகிறது; ஆயினும் நமது அலுவலகப் பணியாளர் கள் தொலைபேசி இணைக்குநரின் உதவியின்றி, தக்கவாறு எண்வட்டியைச் சுழற்றி ஒருவரோடொருவர் தொடர்பு கொள்ள லாம். ஒரு நகரிலுள்ளவர் அதே நாடு அல்லது அயல்நாட்டைச் சேர்ந்த மற்றொரு நகரிலுள்ளவரோடு தொடர்புகொள்ள வகை செய்யும் தொலைபேசி வசதி 'ஊடிணைப்பு முறை' (Trunk System) எனப்படுகிறது; இதற்குப் பொதுத் தொலைபேசி மாற்று நிலையங் களின் (Public Exchange) உதவி தேவைப்படுகிறது; ஆயினும் 'சந்தா தாரர் ஊடிணைப்பு எண்வட்டியக்கம்' (Subscriber Trunk Dialling — S T D) என்னும் முறை எழுச்சி பெற்றதன் விளைவாக, அதற்கு வகை செய்யப்பட்டிருக்கும் வெவ்வேறு நகர்களில் ஏன் நாடுகளில் வசிப்போர் தக்கவாறு எண்வட்டைச் (Dial) சுழற்றி உடனுக்குடன் தொலைபேசித் தொடர்பு கொள்ளலாம்.

தொலைபேசியின் மிக முக்கிய நன்மை ஒருவருக்கொருவர் நேரில் பேசுவதுபோல நேரடித் தொடர்புக்கு வழி செய்வதே யாம். உள்ளூரிலுள்ளவர்களையும் அயலூரிலுள்ளவர்களையும்

நேரடியாகச் சென்று காணுவதைவிடத் தொலைபேசிமூலம் தொடர்பு கொள்ளுவது வசதியானதும் சிக்கனமானதுமாகும். கடிதப் போக்குவரத்தைக் காட்டிலும் இங்கு செலவு அதிகமாவது உண்மையே; ஆயினும் உடனடியாகத் தொடர்பும் மறுமொழியும் பெற இயலுவது பெரு நன்மையன்றோ ? அல்லாமலும் கடிதத்தைக் காட்டிலும் தொலைபேசிமூலமாகச் செய்திகளைப் பக்குவமாக எடுத்துரைக்கலாமன்றோ ?

வானொலித் தொலைபேசி (Radio telephony) : கம்பியில்லாத் தொலைபேசி எனவும் இதை அழைக்கலாம். காவல் துறையினர் இதைப் பெருமளவு பயன்படுத்துவதைக் காணலாம். இதன்மூலம் மைய நிலையத்திற்கும் சுற்றிக் கொண்டிருக்கும் சிற்றுந்துகள், கூண்டுந்துகள் (Vans) போன்றவைகளுக்குமிடையே தொலைப்பேசித் தொடர்பு ஏற்படுத்த முடிகிறது.

பொது அறிவிப்புப் பொறி (Public Address System) : ஆலைகள், அலுவலகங்கள், அங்காடிகள் போன்ற அமைப்புகளில் அங்கு பணிபுரிவோர் அனைவருக்கும் அறிவிக்கவும் அல்லது ஒரு குறிப்பிட்ட நபரை அழைக்கவும் இத்தகைய ஒலிபெருக்கிமுறை பயன்படுத்தப்படுகிறது.

சமிக்கைகள் (Signals) : ஒலி, ஒளி பொருந்திய சமிக்கைகளைப் பயன்படுத்தித் தகவலாளர்களையோ எழுத்தர்களையோ அழைப்பதை நாம் பெருவாரியாகக் காணலாம். ஒரு பெரிய கட்டடத்திலுள்ள பற்பல பகுதிகளுக்கு அடிக்கடி சென்று மேற்பார்வையிட வரவேண்டிய பணியை மேற்கொண்டுள்ள நிறைவேற்றுண்மையரைக் கண்டுபிடித்து அழைக்கவும் சமிக்கைகள் பயன்படுத்தப் படுகின்றன. இவை வண்ணஒளி அல்லது வானொலி மூலமான சமிக்கையாக இருப்பது வழக்கம்.

பேசுகுழல் (Speaking Tubes) : இது ஒரே அலுவலகத்தில் அல்லது கட்டடத்தில் பணிபுரிவோருக்கு வாய்மொழித் தொடர்பு ஏற்படுத்தித்தரும் உபாயமாகும். இதை அமைப்பதற்கும் பேணுவதற்கும் ஆகும் செலவு மிகமிகக் குறைவானது. ஆயினும் தொலைபேசி வந்தவுடன் இதன் முக்கியத்துவம் மிகவும் குறைந்துவிட்டது.

சொற்பதிவுக் கருவி (Dictating Machines) : இதற்கு Dictaphone என்ற பெயரும் உண்டு. பொதுவாக நிறைவேற்

றுண்மையர் தாம் எழுதவேண்டும் கடிதங்களையும் அறிக்கை களையும் சுருக்கெழுத்தரை அழைத்து சுருக்கெழுத்து மூலமாக எழுதச் செய்து பிறகு தட்டச்சு செய்யப்பெறுவது வழக்கம். அண்மையில் தோன்றிய சொற்பதிவுக் கருவி சுருக்கெழுத்தரின் முக்கியத்துவத்தை வெகுவாகக் குறைத்து விட்டது. இப்பொழு தெல்லாம் நிறைவேற்றுண்மையர் சுருக்கெழுத்தரின் வருகைக் காகக் காத்திருக்க வேண்டுவதில்லை; தாம் சுற்றுப் பயணம் செய்யும்பொழுதெல்லாம் சுருக்கெழுத்தரைக் கூடவே அழைத் துச் செல்ல வேண்டுவதில்லை. அவருக்கு எப்பொழுது வசதி யாகவும் ஒய்வாகவும் இருக்கிறதோ அப்பொழுது எழுத்துமூலம் வடிக்க வேண்டிய செய்திகளை அவர் சொல்லிக்கொண்டே போனால் இக் கருவி அவற்றைப் பதிவு செய்துகொண்டே வரும்; இடையே எண்ணப் போக்கில் ஏதாவது தடையோ இடைவெளியோ தேவைப் படுமாகில் அவர் அதற்குரிய பொத்தானை அழுத்தி அக் கருவியை நிறுத்தி விடலாம். எண்ணம் தெளிவாக உருவானபின் அதை அக் கருவி தொடர்ந்து பதிந்துவருமாறு செய்யலாம்; இதனால் பதிவு செய்வதற்குப் பயன்படுத்தப்படும் தட்டு (Disc), பட்டை (Belt), அல்லது உருளையின் (Cylinder) பதிவுப் பரப்பு சிறிதும் வீணுகாமல் பார்த்துக் கொள்ளலாம். அவர் முன்னர் சொல்லியதில் ஏதாவது மாற்றம் செய்ய நினைத்தால் அவர் அதற்குரிய பொத்தானை அழுத்தி, தேவையான பகுதிகளை ஒப்பிக்குமாறு செய்து, தக்க திருத்தங்களைச் செய்து கொள்ளலாம். தான் சொல்லும் வேகத்திற்கேற்ப அக் கருவியைச் சரிசெய்து பதிந்துவருமாறு செய்யலாம்.

எலக்ட்ரானிக் பட்டை வகை (Electronic - belt type), எலக்ட்ரானிக் தட்டு வகை (Electronic - disc type), எலக்ட் ரானிக் உருளை வகை (Electronic - cylinder type), ஒலிப்புலன் உருளை வகை (Acoustic cylinder type) என நான்கு வகையான சொற்பதிவுக் கருவிகள் உள. இவற்றின் செயல்முறை ஏறத்தாழ ஒத்திருப்பது நோக்கற்பாலது. ஒவ்வொரு சொற்பதிவு முறை யிலும் மூன்று எந்திரங்கள் இணைந்து செயல்பட்டு வந்தன. அவையாவன

(i) சொற்பதிவுக் கருவி (Dictating Machine);

(ii) ஒப்பிப்புக் கருவி (Transcribing or Reproducing Machine);

(iii) மழிப்புக் கருவி (Shaving Machine).

சொற்பதிவுக் கருவி தட்டு அல்லது பட்டை அல்லது உருளையில் சொல்லுவதைப் பதிவுசெய்து கொள்ளும். தட்டச்சர் அத்

தட்டு, பட்டை அல்லது உருளையை ஒப்பிப்புக் கருவியில் பொருத்தினால் அதில் பதிந்துள்ள செய்தி ஒப்பிக்கப்படும்; எந்த வேகத்தில் அவர் அச் செய்தியைத் தட்டச்சு செய்ய இயலுமோ அதற்கேற்ப ஒப்பிப்புக் கருவியின் வேகத்தை மட்டுப்படுத்திக் கொள்ளலாம் அல்லது அதிகரித்துக் கொள்ளலாம். தட்டு, பட்டை அல்லது உருளையை மீண்டும் பதிவு செய்யப் பயன்படுத்த வேண்டுமாயின், முன்னர் பதிந்த செய்தியை அதிலிருந்து மழிப்பதற்கு மழிப்புக் கருவி பயன்படுத்தப் படுகிறது. ஒரு தட்டு, பட்டை அல்லது உருளையை ஆறு முறை மழித்து மழித்துப் பயன்படுத்தலாம். ஆனால், தற்பொழுதோ பதிவு செய்வதற்கும் ஒப்பிப்பதற்கும் ஒரே கருவியே பயன்படுத்தப் படுகிறது; இதில் பதிவு செய்வதற்குக் காந்தநாடா (Magnetic tape), செலுலாய்டு படம் (Celluloid film) அல்லது தட்டைப் பயன்படுத்துவதன்மூலம் மழிக்க வேண்டும் தேவையும் இல்லாதொழிகிறது; காந்தத்தைப் பயன்படுத்தியே முன்னர் பதிவு செய்ததையும் அழிக்க இயலுவதால், மழிப்புக் கருவியும் தேவையற்றதாகி விட்டது என்பது ஒருபுறமிருக்க, செலுலாய்டு படம் காந்தநாடா அல்லது தட்டை எத்தனை தடவை (ஆயிரக் கணக்கான தடவை) வேண்டுமானாலும் பயன்படுத்தலாம் என்னும் நன்மையும் ஏற்பட்டு விட்டது. பதிவு செய்த நாடா அல்லது தட்டை ஓரிடத்திலிருந்து மறு இடத்துக்கு அஞ்சல்மூலம் எளிதாக அனுப்ப இயலுவதால் நிறைவேற்றுண்மையர் சுற்றுப்பயணம் செய்துகொண்டே தெரிவிக்க வேண்டிய செய்திகளைப் பதிந்து அனுப்பலாம். அதுபோலவே விற்பாண்மையரும் தமது அறிக்கைகள், சரக்காணைகள் (orders) இவற்றைப் பதிந்து அனுப்பலாம்.

சொல்லுவதை எழுதச் சுருக்கெழுத்தர் வேண்டும் என்ற நிலை மாறியது, நிறைவேற்றுண்மையர் தமக்கு வசதியாகவும் ஓய்வாகவும் இருக்கும்பொழுது தாம் சொல்ல வேண்டியவற்றைப் பதிவுசெய்ய இயலுவது, எவ்வளவு விரைவாக அவர் தமது கருத்துக்களை வடிக்க இயலுமோ அவ்வளவு விரைவாக அவற்றைப் பதிவுசெய்யும் வலிமையை இக் கருவி பெற்றிருப்பது, பதிந்த செய்தியில் ஏதேனும் திருத்தம் செய்ய வேண்டுமாயின் அதை எளிதாகச் செய்ய இயலுவது ஆகியவற்றை இக் கருவியால் ஏற்படும் நற்பயன் எனக் கூறலாம்.

தொலைபேசியும் சொற்பதிவும் இணைந்த கருவி (Telephone-cum-Dictating Machine) : சொற்பதிவுக் கருவியில் தக்க இணைப்புக்களைப் பொருத்தி தொலைபேசிச் செய்திகளையும் உரையாடல்களையும் பதிவு செய்யுமாறு செய்யலாம். இக் கருவி

வாய்மொழியான தொலைபேசிச் செய்திகளைப் பதிவு செய்து வைக்கப் பயன்படுகிறது. செய்தித்தாளச்சகங்கள் (News Paper Offices) வெளியூர்களிலிருந்து வரும் செய்திகளைப் பதிவு செய்து கொள்ள இக் கருவி மெத்தப் பயன்படுகிறது.

சுருக்கெழுத்துப் பொறி (Stenographic Machine) : இப் பொறி தாள்நாடாவில் (Paper tape) சொல்லும் செய்திகளை ஒலிப்பு முறையில் (Phonetic System) பதிவு செய்யும் இயல்பினது. செய்திகளைத் தெளிவாகவும் துல்லியமாகவும் விரைவாகவும் பதிவு செய்யும் சிறப்பு இதற்குண்டு. இக் கருவி ஓசையெழுப்பாமல் பதிவு செய்வதோடு, இடத்துக்கிடம் எடுத்துச் செல்லும் வண்ணம் கையடக்கமாகவும் இருக்கிறது. கூட்ட நடவடிக்கைகள் பற்றிய அறிக்கையை உடனுக்குடன் தயாரிப்பதற்கு இக் கருவி மிகவும் உதவுகிறது.

இப்சோஃபோன் (Ipsophone) : இது தொலைபேசிச் செய்திகளை ஆள் உதவியின்றித் தானாகவே பதிவு செய்யும் கருவியாகவும், பதிவு செய்தவற்றை ஒப்பிக்கும் கருவியாகவும் செயல்படுகிறது. தொலைபேசி மணி அடிக்கும்பொழுது இக் கருவி தன்னுடைய தொலைபேசி எண்ணைத் தெரிவித்து, செய்தியைச் சொல்லுமாறு கேட்டு, பேசுபவருடைய பெயர், முகவரி, அவர் செப்பும் செய்திகள் ஆகியவற்றைப் பதிவு செய்து கொள்ளுகிறது; இவ்வாறு தொலைபேசிமூலம் வரும் செய்திகளைப் பதிவுசெய்து கொண்டே வருகிறது; உரியவர் இச் செய்திகளை அறிய விரும்பினால் 'ஒப்பிக்க' (Playback) என்னும் பொத்தானை அழுத்த வேண்டும்; கேட்டுக்கொண்டு வரும்பொழுதே குறிப்பிட்டப் பகுதியை மீண்டும் கேட்க விரும்பினால் 'திரும்ப உரை' (Repeat) எனும் பொத்தானை அழுத்த வேண்டும்; பதிந்த செய்திகளை அழிக்க விரும்பின் 'இரத்து செய்க' (Cancel) எனும் பொத்தானை அழுத்தினால் போதுமானது.

அவர் ஊரிலில்லாதபோழ்து பதிவான செய்திகளை வெளியூரிலிருந்தே அறிய விழைந்தால், தமது தொலைபேசி எண்ணைச் சுழற்றி இக் கருவியோடு தொடர்புகொண்டு, பதிந்த செய்திகளை ஒப்பிக்குமாறு கேட்டறியலாம்; அவற்றிற்குத் தமது மறுமொழியையும் பதிந்து கொள்ளுமாறு அவர் இக் கருவியைக் கேட்கலாம். ஏனையவர் இக் கருவியோடு தொடர்புகொண்டு அது பதிந்த செய்திகளைக் கேட்டறிய இயலாவண்ணம் இரகசிய எண்ணைச் சுழற்றினால் மட்டுமே அது சொல்லுமாறும் பதிந்தவற்றை அழித்துக் கொள்ளுமாறும் செய்ய வழியுண்டு.

தொலையச்சு (Teleprinter) : தொலைபேசி வாய்மொழிச் செய்திகளை ஓரிடத்திலிருந்து பிற இடங்களுக்குத் தாங்கிச் செல்லுவதுபோலத் தொலையச்சு எழுத்துமூலமான செய்திகளைப் பிற இடங்களில் எழுத்தாக வடித்துத் தருகிறது. அனுப்ப வேண்டிய செய்தியை ஒரு இடத்தில் தட்டச்சு செய்தால் அதே நாட்டிலோ அயல் நாட்டிலோவுள்ள வேறொரு இடத்தில் அச் செய்தி தட்டச்சு செய்யப்பெறுவது இதன் சிறப்பாகும். இடம்விட்டு இடம், நாடு விட்டு நாடு, கண்டம் விட்டு கண்டம் செய்திகள் விரைவாகவும், துல்லியமாகவும் சிக்கனமாகவும் அனுப்ப இது சிறந்த சாதனமாகும். பன்னாட்டு டெலக்ஸ் (Telex) வசதியோடு இணையப்பெற்ற 41 டெலக்ஸ் மாற்றமைப்புகள் (Telex Exchanges) இந்தியாவில் உள. இத் தொடர்பைத் தமது சந்தாதாரர்களுக்கு அஞ்சல்-தொலைபேசியகங்கள் ஏற்படுத்தித் தருகின்றன.

கணக்குப்பதிவு, கணக்கிடுக்கைக் கருவிகள் (Accounting Machines) : கூட்டலிடும் கருவிகள் (Adding Machines), கணக்கிடும் கருவிகள் (Calculating Machines), எடுத்தெழுதும் கருவிகள் (Posting Machines), துளைத்த அட்டைக் கருவிகள் (Punched Card Machines), கம்ப்யூட்டர்கள் (Computers) ஆகியவை இந்த வரிசையில் அடங்கும். இரண்டாம் உலகப் போருக்குப் பிறகு, குறிப்பாக வளர்ச்சியடைந்துள்ள நாடுகளிலிருக்கும் தொழிலகங்கள் இக் கருவிகளைப் பயன்படுத்தி பெரும் பயன் அடைந்து வருகின்றன. இற்றைய நிலையில் தொழில் நிறுமங்களைத் திறம்பட மேலாண்மை செய்ய ஆண்டிறுதிக் கணக்குகள் (Final Accounts) மட்டும் போதா; பற்பல கோணங்களிலிருந்து பகுப்பாய்வு செய்யப்பட்ட கணக்கு விவரங்களும் புள்ளி விவரங்களும் தேவைப்படுகின்றன. கணக்குப் பதிவுத் துறையில் பணியாற்றும் எழுத்தர்கள் செய்யும் வேலையைத்தான் இக் கருவிகளும் செய்கின்றன. ஆனால், இவை அவ் வேலைகளை விரைவாகவும், பிழையின்றியும், நேர்த்தியாகவும், சிக்கனமாகவும் செய்கின்றன; கணக்குப் பதிவுத் துறையில் பணியாற்றுவோர் கூட்டல், கழித்தல், பேரேட்டில் எடுத்தெழுதல் போன்ற சோர்வுமிக்க பணிகளைச் செய்வதைத் தவிர்த்து, கணக்கு விவரங்களைப் பகுத்தாய்ந்து தொழில் வளர்ச்சிக்கும் அதைத் திறம்பட நடாத்திச் செல்வதற்குமான அரிய கருத்துக்களைத் தந்துதவுவதற்கு இக் கருவிகள் வழிவகுக்கின்றன. அல்லாமலும் இக் கருவிகளைப் பயன்படுத்துவதால் தொழிலமைப்பின் மதிப்புயர்வதும் அறியற்பாலது.

கூட்டலிடும் கருவிகள் (Adding Machines) : தட்டச்சுக்கு அடுத்த நிலையில் தொழிலமைப்புகள் பெருவாரியாகப் பயன்

படுத்துவது இக் கருவிகளைத்தான். செங்குத்து வரிசையில் காணும் தொகைகளைக் காட்டிலும் படுகிடையாகவுள்ள தொகைகளைக் கூட்டுவது கடினம். இத்தகைய கூட்டல்களையும், பல்வேறு ஆவணங்களையும் காணும் குறிப்பிட்ட தொகைகளை எடுத்தெழு தாமல் உள்ளவாறே கூட்டுவதையும், ஒரே ஆவணத்தில் பற்பல இடங்களில் சிதறுண்டவண்ணம் காணப்படும் தொகைகளைக் கூட்டுவதையும் இக் கருவிகள் மிக எளிதாகச் செய்கின்றன. ஒரு நிமிடத்தில் ஏறத்தாழ 100 தொகைகளைக் கூட்டி அவற்றின் மொத்தத்தைக் காட்டுகின்றன. பட்டியிடும் கருவிகள் (Listing Machines), பட்டியிடாக் கருவிகள் (Non - listing Machines) என இவை இருவகைப்படும். பட்டியிடும் கருவிகள் கூட்டு புள்ளிகளையும் அவற்றின் மொத்தத்தையும் பதிவு செய்கின்றன; இவற்றில் பெரும்பாலானவை கழித்தல் கணக்குச் செய்பவையாக வும் அமைக்கப்படுகின்றன. பட்டியிடாக் கருவிகள் கூட்டுப் புள்ளிகளைப் பதிவு செய்யாமல் அவற்றின் மொத்தத்தை மட்டும் காட்டுகின்றன; பட்டியிடும் கருவிகளைக் காட்டிலும் இவை இப் பணியை விரைவாகச் செய்வது குறிப்பிடத்தக்கது. கூட்டலிடும் பொறிகள் கையாலோ மின்னுற்றலாலோ இயங்குபவையாக இருக்கலாம்.

கணக்கிடும் கருவிகள் (Calculating Machines): இவை கூட்டல், கழித்தல், பெருக்கல், வகுத்தல், மிசைப் பெருக்கம் (Square), மிசைப் பெருக்கமூலம் (Square root) ஆகிய ஆறு பணிகளைச் செய்யவல்லவையாக இருக்கின்றன. இவை அப் பணிகளை விரைவாகவும் பிழையின்றியும் செய்வது குறிப் பிடத்தக்கது. இவை கையாலோ மின்னுற்றலாலோ இயங்கலாம். ஏழு வகைப்பட்ட கணக்கிடும் கருவிகள் இருப்பது அறியற்பாலது. கம்ப்டாமீட்டர் (Comptometer) என அழைக்கப்படும் கணக் கிடும் கருவியும் உண்டு. பட்டியற் படுத்திக் கூட்டலிடும் (Tabulating Machines) கருவிகளும் உண்டு; கொள்முதல், விற்பனை, கூலி போன்று பல்வகைப்பட்ட கதம்பத் தொகைகளை இனவாரியாகப் பட்டியற்படுத்தி அவை ஒவ்வொன்றின் மொத்தத்தையும் கூட்ட லிடும் பொறிகள் இவ்வாறு அழைக்கப்படுகின்றன.

எடுத்தெழுதும் கருவிகள் (Posting machines): மூலப் பதிவேட்டிலிருந்து பேரேட்டிலுள்ள கணக்குகளுக்குத் தொகை களைப் பெயர்த்தெழுதுதல் 'எடுத்தெழுதல்' (Posting) எனப் படுகிறது. இதைக் கையால் செய்வதைக் காட்டிலும் கருவிகள் செய்தால் நேர்த்தியாகவும் படிப்பதற்கு எளிதாகவும் இருப்பதோடு மொத்தத் தொகைகளையும் இருப்புக்களையும் அக் கருவிகள் உட

னுக்குடன் கணக்கிட்டுப் பதிவு செய்துகொண்டே வருகின்றன. இவை தொகைகளை மட்டுமன்றி அத் தொகைகளைத் தழுவிய விவரங்களைச் சுருக்கமாகவும் தேதிகளையும் எடுத்தெழுதுகின்றன. எடுத்துக்காட்டாக Discount என்பதற்கு DIS என்றும், Invoice என்பதற்கு INV என்றும், Cash என்பதற்கு CSH என்றும், Goods என்பதற்கு GDS என்றும் சுருக்கியெழுதுகின்றன. விற்பனைப் பேரேடு, கொள்முதல் பேரேடு, சரக்கிருப்பு ஏடு, ரொக்க வரவு-செலுத்தப் பட்டி போன்றவற்றைத் தயாரிக்கவும் அடக்கச் செலவுகள் பற்றிய பகுப்பாய்வு செய்யவும் இக் கருவிகள் பயன் படுகின்றன. மேலும் வழிப்பட்டிகள், காசோலைகள், இரசீதுகள் போன்றவற்றை எழுதவும், கூலிப் பதிவுருக்கள் (Wage records) தயாரிக்கவும் இன்னபிற பற்பல வேலைகள் செய்யவும் இவை பயன்படுகின்றன.

துளைத்த அட்டைக் கருவிகள் (Punched Card Machins) : இக் கருவிகள் கூட்டல், கழித்தல், பெருக்கல், வகுத்தல் ஆகிய கணக்கிடும் பணிகளை மட்டுமன்றி, பல்வேறு விவரங்களையும் தொகைகளையும் குறிக்கும் துளைகளைக் கொண்ட அட்டைகளை இனவாரியாகப் பிரித்து, பட்டியற்படுத்தி, அவற்றின் மொத்தங் களும், இருப்புகளும் அடங்கிய அறிக்கையைத் தயாரித்து அளிக் கின்றன. அதாவது முதலாவதாகப் பற்பல விவரங்கள், தொகை களைக் குறிக்குமாறு அட்டைகள் துளையிடும் பொறியால் துளை யிடப்படுகின்றன. பிறகு இவ்வாறு துளையிட்ட அட்டைகளிலுள்ள துளைகளில் இக் கருவிகள் மின்னாற்றல் பாய்ச்சி மேற்கூறிய பணி களைச் செய்து முடிக்கின்றன. இந்த அட்டைகள் 12 படுகிடைப் பத்திகளையும் 38 அல்லது 80 செங்குத்துப் பத்திகளையும் கொண்ட வையாக இதற்கென அமைக்கப்படுகின்றன. இவ் வட்டைகளில் பதியவேண்டிய செய்திகள் குறியீட்டு எண்களாக (Numerical code) மாற்றப்பட்டு அவ்வெண்கள் துளைகளாகப் பொறிக்கப் படுகின்றன. எடுத்துக்காட்டாக ஒரு தொழிலாளியைப் பற்றிய அட்டையில் அவர் பெயர், பணி, துறை, அடிப்படை ஊதியம், படிகள், பிடித்தங்கள் (deductions) போன்ற செய்திகள் துளை களாகக் காணப்பெறும்.

முதன்முதல் இக் கருவிகள் பகுப்பாய்வு செய்வதற்குப் பயன்படுத்தப்பட்டன. ஆனால், இன்றோ வழிப்பட்டியல் தயா ரித்தல், விற்பனைக் கணக்கு வைத்தல், கொள்முதல் கணக்கு வைத்தல், கூலியைக் கணக்கிடல், அடக்கக் கணக்கிடல் போன்ற எல்லா அலுவலகப் பணிகளைச் செய்யவும் பயன்படுத்தப் படுகின்றன.

துளையிடும் பொறிகள், சரிபார்க்கும் பொறிகள் (Verifying machines), கணக்கிடும் பொறிகள் துளையிட்ட அட்டைகளைத் தயாரிக்கின்றன; வகைப்படுத்தும் பொறிகள் (Sorting machines or Collators) அந்த அட்டைகளைத் தேவையான முறையில் வரிசைப் படுத்துகின்றன. பட்டியற்படுத்தும் பொறி (Tabulator) தேவையான செய்திகளைக் கணக்கிட்டு அச்சிட்டுத் தருகிறது.

எலக்ட்ரானிக் கம்ப்யூட்டர்கள் (Electronic Computers) : இவை மனித மூளையின் நீட்சி (extension) என அழைக்கப்படு கின்றன. மனிதனது சிந்தனைத் திறனை இவை பன்மடங்கு பெருக்குவதால் செய்திப் புரட்சியை (Information revolution) உருவாக்கும் வலிமையைப் பெற்றுள்ளன. 1950ஆம் ஆண்டில் வால்வுகளைப் (Valves) பயன்படுத்திய கம்ப்யூட்டர்களை 'முதல் தலைமுறை' (First generation) கம்ப்யூட்டர்கள் எனவும், 1958 முதல் வால்வுகளுக்குப் பகரமாக டிரான்சிஸ்டர்களைப் பயன் படுத்தியவற்றை 'இரண்டாம் தலைமுறைக் கம்ப்யூட்டர்' (Second generation Computers) எனவும், 1965ஆம் ஆண்டு தொடக்கம் அமைக்கப்பட்ட மைக்ரோ-சர்க்யூட்டைக் (Micro-circuit) கொண்ட கம்ப்யூட்டர்களை 'மூன்றும் தலைமுறைக் கம்ப்யூட்டர்கள்' (Third generation Computers) எனவும் அழைத்து வருகிறோம். 'எலக்ட்ரானிக் விவரப் பதனப்பொறி' (Electronic Data Processing - EDP - Machine) எனவும் இவை அழைக்கப் படுகின்றன. தொழிலமைப்புகளை மேலாண்மை செய்யும்பொழுது விற்பனைத் துறை, கணக்குப் பதிவுத் துறை, ஆலைகள் போன்ற பற்பல மூலங்களிலிருந்து திரளும் செய்திகளைத் திறம்படப் பகுப்பாய்வு செய்து, தக்க அறிக்கைகளாக அவற்றை வடிப்பது இன்றியமையாததாகிறது. இப் பணியைத்தான் 'விவரப்பதனம்' (Data Processing) எனச் சொல்லுகிறோம்; இத்தகைய அறிக்கைகள் இன்றேல் மேலாண்மையர் சீர்தூக்கிய முடிவுகள் எடுக்கவியலாது — எடுத்த முடிவுகள் செம்மையாகச் செயல்படுத்தப்படுகின்றனவா எனக் கண்டறியவும் இயலாது. கம்ப்யூட்டர்களைக் கொண்டு செய்யப்படும் விவரப்பதனம் 'எலக்ட்ரானிக் விவரப்பதனம்' (EDP) எனப்படுகிறது. தொழிற் சிக்கல்களைக் களையும் இயக்க ஆராய்ச்சிக்கும் (Operational Research – O.R) இக் கருவிகள் துணை செய்கின்றன.

கம்ப்யூட்டர்கள் இப் பணிகளை வியத்தகுஅளவு விரைவாக வும், பிழையின்றியும் செய்கின்றன; அல்லாமலும் ஒரு தொழி லமைப்பின் உறுப்புகளான பல்வேறு துறைகள் இணைந்து செயல் படவேண்டுவதன் முக்கியத்துவத்தை வலியுறுத்துகின்றன. நாம்

100 நாட்கள் செய்ய வேண்டிய வேலையை இக் கருவி 10 நொடிகளில் (Seconds) செய்து முடிக்கும் தன்மையே இதன் வலிமையையும் விரைவாகச் செயல்படும் இயல்பையும் காட்டுகிறது.

அனலாக் கம்ப்யூட்டர் (Analogue Computer), டிஜிடல் கம்ப்யூட்டர் (Digital Computer) என இருவகைக் கம்ப்யூட்டர்கள் உள. முதல் வகைக் கருவிகள் அறிவியல், தொழில் நுட்பத் துறைகளில் பெரிதும் பயன்படுகின்றன. தொழில் நிறுவனங்களில் மெத்தப் பயன்படுவது டிஜிடல் கம்ப்யூட்டர்களே.

சில கம்ப்யூட்டர்கள் துளைத்த அட்டைகள் (Punched cards) அடிப்படையிலும், ஏனையவை காந்தநாடா (Magnetic tape) அடிப்படையிலும் இயங்குகின்றன. கம்ப்யூட்டர்களில் ஐந்து முக்கிய உறுப்புகள் உள. அவையாவன :

(i) உள்ளீட்டுறுப்பு (Input);

(ii) நினைவுத் தேக்கம் (Storage or Memory);

(iii) பதன உறுப்பு (Processing);

(iv) கட்டுப்படுத்தும் பகுதி (Control unit);

(v) வெளியாக்கம் (Output).

(i) உள்ளீட்டுறுப்பு (Input) எனும் பகுதி நாம் கம்ப்யூட்டரில் இடும் செய்திகளைப் பெற்றுக் கொள்ளுகிறது. நாம் இடும் செய்திகள் கம்ப்யூட்டர் புரிந்து கொள்ளும் மொழியில் இருக்க வேண்டும். அதாவது கம்ப்யூட்டருக்கென்று தனி மொழியே இருக்கிறது. கம்ப்யூட்டரில் ஊட்டவுள்ள செய்திகளை அதன் மொழியில் அமைக்க வேண்டும். இதற்கு 'கட்டளையாக்கம்' (Programming) எனப் பெயர். இம் மொழி குறியீட்டெண்களாகவும் (Codes), Commercial Oriented Business Language (COBOL) என்பதாகவும் இருக்கும். இச் செய்திகள் வாயிலாகக் கம்ப்யூட்டர் செய்ய வேண்டுவது யாது எனும் கட்டளை பிறக்கப்படுகிறது. இக் கட்டளை கம்ப்யூட்டர் செய்ய வேண்டிய ஒவ்வொரு செயலையும் தெளிவாகவும் திட்டவட்டமாகவும் தெரிவிக்க வேண்டும். கம்ப்யூட்டர் செய்ய வேண்டிய சிக்கலான வேலையைப் பகுத்தாய்ந்து, எளிய செயல்களாக அதைப் பகுக்கும் திறமை வாய்ந்தவரே 'கட்டளையாக்கம்' எனும் பொறுப்பை மேற்கொள்ள இயலும். இவ்வாறு கம்ப்யூட்டர் மொழியில் மாற்றியமைக்கப்படும் செய்திகள் துளை

யிட்ட அட்டைகளாகவும் துளையிட்ட தாள் நாடாவாகவும் (Perforated paper tape), காந்த நாடாவாகவும் (Magnetic tape) உருவெடுக்கின்றன. இவை உள்ளீட்டுறுப்பு வாயிலாகக் கம்ப்யூட்டரில் இடப்படுகின்றன.

(ii) நினைவுத் தேக்கம் (Storage or Memory unit) : இது மனிதனுக்குள்ள நினைவாற்றலுக்கு ஒப்பானது. நாம் சற்று முன்னர் கண்ட துளைத்த அட்டைக் கருவிக்கும் (punched card machine) கம்ப்யூட்டருக்கும் உள்ள முக்கிய வேறுபாடு கம்ப்யூட்டரில் நினைவுத் தேக்கம் இருப்பதுவும், துளைத்த அட்டைக் கருவியில் இது இல்லாதிருப்பதுவுமேயாகும். கம்ப்யூட்டருக்கு ஒரு குறிப்பிட்ட கட்டளையிடும்பொழுது, அது அந்தப் பணி தொடர்பாக நினைவுத் தேக்கத்திலுள்ள தக்க செய்திகளைத் தேர்ந்தெடுத்து அத்துடன் அப்பொழுது ஊட்டப்பட்ட புதிய செய்திகளை இணைத்து, பழைய செய்திகளில் தக்க திருத்தங்களைச் செய்து, தேவையான ஆய்வுரைகளை (முடிவுகள் அல்லது விடைகளை) அச்சிட்டுக் காட்டுகிறது.

(iii) பதன உறுப்பு (Processing) : இந்தப் பகுதிதான் கூட்டல், கழித்தல், பெருக்கல், வகுத்தல் அடங்கிய கணக்கிடும் பணியையும் (Arithmetical Process), பகுத்தறிவோடு ஆய்ந்து (Logical Process) தக்க முடிவுகளையும் செய்கிறது. நினைவுத் தேக்கத்திலுள்ள செய்திகளையும் தற்பொழுது ஊட்டப்படும் விவரங்களையும் சீர்தூக்கிப் பார்த்து சிறந்த முடிவு எடுப்பதற்கு அடிப்படையாக விளங்குவது இந்த உறுப்பே. இது மனித மூளைக்கு ஒப்பான பகுதியாகும். இதைக் கணக்கு - பகுத்தறிவாய்வுப் (Arithmetic Logic) பகுதி எனவும் அழைக்கலாம்.

(iv) கட்டுப்படுத்தும் உறுப்பு (Control unit) : இது மனிதனுக்குள்ள நரம்பு மையம் (nerve-centre) போன்ற பகுதியாகும். கம்ப்யூட்டரின் நினைவுத் தேக்கத்திலிருந்து தக்க செய்திகளைத் தேர்ந்தெடுப்பதும், இவற்றையும் தற்பொழுது புகட்டப்பட்டுள்ள செய்திகளையும் வரிசைப் படுத்துவதும், அவற்றைக் கணக்கு – பகுத்தறிவாய்வுக்கு (Arithmetic logic) உட்படுத்தி விடைகள் காண்பதும், விடைகளைச் சோதனை செய்வதும், சோதித்துத் தெளிந்த விடைகளை (முடிவுகளையும் விவரங்களையும்) உருவாக்குவதும் இப் பகுதிதான்.

(v) வெளியாக்கப் பகுதி (Output) : கம்ப்யூட்டர் கணக்கிட்டறிந்த அல்லது பகுத்தறிவோடு ஆய்ந்தறிந்த தனது (கம்ப்

யூட்டர்) மொழியில் வடித்துள்ள விடைகளை நாமறியும் மொழி பெயர்த்துத் தருவது இப் பகுதியே. மனித இனமாகிய நம்மைப் போலவே நினைவாற்றல் (நினைவுத்தேக்கம்—Storage), நரம்புமையம் (Control), மூளை (Arithmetic Logic) போன்ற உறுப்புகளைக் கொண்டு கம்ப்யூட்டர் செயல்படுவது குறிப்பிடத் தக்கது. இதன் உறுப்பமைப்பை இவ்வாறு வரைபடமாகக் காட்டலாம்.

கட்டுப்பாட்டுறுப்பு
(Control)
↑ ↓

உள்ளீட்டுறுப்பு ——→
(Input)
(துளைத்த அட்டைகள், காந்த நாடா மூலம் செய்திகள் புகட்டப்படும் பகுதி)

நினைவுத்தேக்கம் → வெளியாக்கப் பகுதி
(Storage) (Output)
(விடைகளையும் முடிவுகளையும் 'மனித மொழியில்' வெளியிடும் பகுதி)

↓ ↑
கணக்கு-பகுத்தறிவு ஆய்வுப் பகுதி
(Arithmetic Logic)
or
(Processing)

கம்ப்யூட்டர் பல வேலைகளைச் செய்யும் ஆற்றல் வாய்ந்தது. எடுத்துக்காட்டாக ஒரு வாடிக்கையருக்குச் சரக்கு விற்றது பற்றிய விவரங்களைத் தாங்கிய துளைத்த அட்டையைக் கம்ப்யூட்டரில் புகட்டினால், அது விற்பனை இடாப்பு தயாரித்துத் தருவதோடு, அவரது கணக்கில் அந்த விற்பனையைப் பதிகிறது; விற்பனை பற்றிய புள்ளி விவரங்களில் தேவையான மாற்றம் செய்கிறது; மாத இறுதியில் அந்த வாடிக்கையருக்கு அனுப்ப வேண்டிய கணக்கை யும் உருவாக்கித் தருகிறது. சுருங்கக்கூறின் எழுத்தர் (clerk) செய்யும் எப் பணியையும் கம்ப்யூட்டர் செய்யவல்லது; விற்பனைக் கணக்கு, கொள்முதல் கணக்கு, அடக்கக் கணக்கு போன்ற பலவிதக் கணக்குகளை ஒரு கம்ப்யூட்டர் வைத்திருக்கவல்லது; மேலும் அது உற்பத்திக் கட்டுப்பாடு, புள்ளிவிவரத் தொகுப்பு சந்தை ஆராய்ச்சி போன்ற பணிகளோடு எல்லாவகையான கணக்கிடும் வேலையையும் மேற்கொள்ளும் ஆற்றல் வாய்ந்தது.

சென்னையிலுள்ள இந்தியத் தொழில்நுட்பப் பயிலகத்தில் (Indian Institute of Technology) அண்மையில் இந்தியா விலுள்ள கம்ப்யூட்டர்களிலேயே மிகப் பெரிய கம்ப்யூட்டர்

(IBM 370/155 எனும் கம்ப்யூட்டர்) நிறுவப்பட்டுள்ளது. ஆற்றல், விண்வெளி, விண்செலவு (Aeronautics) போன்ற சிக்கலான துறைகளில் ஆராய்ச்சி மேற்கொள்ள உதவும் வலிமையை இது பெற்றிருக்கிறது.

அலுவலகத்தில் பயன்படுத்தப்படும் இதர கருவிகள்

சில்லறை தரும் பொறி (coin changer) சில்லறைக் காசு வேண்டுவோருக்கு தக்க சில்லறைக் காசுகளைத் தருகிறது. பலவகைப்பட்ட சில்லறைக் காசுகளை மதிப்பு வாரியாக வகைப் படுத்தும் (coin sorters) பொறிகளும் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. ஆலையில் பணியாற்றும் தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு வரும் நேரம், போகும் நேரத்தைப் பதிய நேரப் பதிவுப் பொறி (Time Recorder) பயன்படுத்தப் படுகிறது. காசோலையில் மையால் எழுதப்பட்டுள்ள விவரங்களைச் சுவடுதெரியாமல் நீக்கிவிட்டு அந்த இடங்களில் தமக்குச் சாதகமான விவரங்களை எழுதி மோசடி செய்வோரும் பொய்யாவணம் புனைவோரும் (Forgers) உண்டு. இதைத் தடுக்க 'காசோலை எழுதும் கருவி' (Cheque writers) பயன்படுத்தப் படுகிறது. இக் கருவி எழுதும் காசோலையிலுள்ள விவரங்களை அழித்தெழுதவோ, மாற்றவோ இயலாது; மேலும் இக் கருவி யைக் கொண்டு காசோலைகளை விரைவாக எழுதித்தர இயலுகிறது. அன்றாடம் எண்ணிறந்தோரிடமிருந்து சிறு சிறு தொகைகளை வசூலிக்கும் பேரளவுச் சில்லறை வாணிக நிறுவனங்கள் தமது பணியாட்கள் பணத்தைக் களவாடாமல் தடுக்க 'ரொக்கப் பதிவுக் கருவியைப்' (Cash Register) பயன்படுத்துகின்றன. இக் கருவி ஒவ்வொரு வாடிக்கையரிடமிருந்தும் வசூலிக்கும் தொகையைத் தனித்தனியாகப் பதிவு செய்வதோடு உடனுக்குடன் சேர்ந்துவரும் மொத்தத் தொகையையும் தானாகவே பதிவு செய்கிறது.

பிராங்கிங் கருவி (Franking Machine) என்பது அஞ்சல்தலை களுக்கு ஒப்பான பதிவை அஞ்சலகத்தின் ஒப்புதலோடு பொறிக் கிறது. இப் பொறிப்பு அஞ்சல் தலைகளுக்குப் (வில்லைகளுக்கு) பகரமாக அமைகிறது. ஒரு கடிதத்திற்கு எவ்வளவு மதிப்புள்ள அஞ்சல் தலைகள் ஒட்டவேண்டுமோ அதே மதிப்பிற்குரிய பொறிப்பை இக் கருவி இடப்பெறலாம். இக் கருவியைப் பயன் படுத்துவதால் அஞ்சல் தலைகளை ஒட்டவேண்டும் தேவை இல்லா தொழிகிறது; சற்று கவனமற்ற முறையில் ஒட்டப்பெற்ற அஞ்சற் தலைகள் விழுந்து விடுவதால் ஏற்படும் நட்டமும் தவிர்க்கப் படுகிறது; இப் பொறிப்பில் நமக்கு விளம்பரம் தேடித்தரும் கவர்ச் சிப்பண் (Slogan) இடம்பெறுமாறும் ஏற்பாடு செய்து கொள்ள

லாம். இந்த வசதியைப் பெறுவதற்கு அஞ்சலகத்தில் பணம் கட்டி, அந்த அளவு மதிப்புடைய பொறிப்புகளைச் செய்யும்வண்ணம் இக் கருவியிலுள்ள அளவுமானி அமைக்கப்பட்டு, பூட்டி, காப்பு முத்திரை (Seal) இடப்படும். அது தீர்ந்தவுடன் மறுபடியும் தேவையான பணம் கட்டி இவ் வசதி நீடிக்கப் பெறலாம்.

இடாப்புப் பொறி (Invoicing Machine) விரைவாக இடாப்புகளைத் தயாரிக்க உதவுகிறது. கோந்து ஒட்டும் பொறி (Gumming Machinc) நாம் விற்கும் பொருள்களைக் கொண்ட சிப்பக் கட்டுமங்களை (Parcels) எளிதாகவும் விரைவாகவும் ஒட்ட உதவுகிறது. நாம் அனுப்பும் கடிதங்கள் அடங்கிய உறைகள் மீது அரக்கால் சீராகவும் விரைவாகவும் காப்புமுத்திரையிட 'காப்பு முத்திரையிடும் பொறி' (Sealing Machine) பயன்படுகிறது. நாம் அனுப்பும் சுற்றுக் கடிதங்கள் பிற கடிதங்களை வேண்டும்வாறு சீராகவும் விரைவாகவும் மடிக்க 'மடிக்கும் பொறி' (Folding Machine) பயன்படுகிறது. எந்த அளவு மடிக்க வேண்டுமோ அவ்வாறு மடிக்க இக் கருவியைச் சரிசெய்யலாம். இது மணிக்கு 4000 தாள்களை மடிக்க வல்லது. இவை போன்று பற்பல பொறிகள் அலுவலகங்களில் பயன்படுத்தப் படுகின்றன. அலுவலகப் பணிகளை நேர்த்தியாக, விரைவாக, சிக்கனமாக, எவருக்கும் சலிப்பு ஏற்படாதபடி செய்ய இக் கருவிகள் மிக்கப் பயன்படுகின்றன.

கோப்பும் சுட்டகராதி தயாரிப்பும் (Filing and Index) : தொழில் நிறுவனங்களின் இயக்கம் சார்ந்த எல்லாச் செய்திகளும் புள்ளி விவரங்களும் அவ்வவற்றின் அலுவலகங்களில் வந்து குவிந்தவண்ணம் இருக்கின்றன. கடிதங்கள், அறிக்கைகள், ஒப்பந்தங்கள், இடாப்புகள், விலைப்பட்டிகள், விலையேடுகள், வரி பற்றிய அறிக்கைகள், ஆளினர் அறிக்கைகள் (Personnel reports), காசோலைகள், மாற்றுச் சீட்டுகள், ஆதாரச் சீட்டுகள், அடக்கச் செலவு பற்றிய விவரங்கள் போன்ற பற்பல உருவங்களில் இச் செய்திகளும் புள்ளி விவரங்களும் அலுவலகத்தை அடைகின்றன. இப் பதிவுருக்களைத் தேவைப்படும்பொழுது எளிதாகக் கண்டுபிடித்து புரட்டிப் பார்க்க இயலும்வண்ணம் அவற்றை நிரல்படவும் பாதுகாப்பாகவும் வைக்கும் ஏற்பாடே கோப்பு அல்லது கோத்தல் (Filing) எனப்படுகிறது. பெரிய தொழில் நிறுவனங்களில் நூற்றுக்கணக்கான கடிதங்களும் பத்திரங்களும் அன்றாடம் வரும்வண்ணமும் செல்லும்வண்ணமும் இருப்பது இயல்பு. இவற்றை முறையாகத் தொகுத்தும் பாதுகாத்தும் வைத்தால் தானே எதிர்காலத்தில் தேவைப்படும்பொழுது அவற்றைக் கண்டு

பிடிக்கவும் புரட்டிப் பார்க்கவும் இயலும்; இவ்வாறு அவற்றை முறையாகத்தொகுத்து பாதுகாப்பாக வைக்கும் ஏற்பாடு 'கோப்பு' எனப்படுகிறது. இத்தேவை பெருந் தொழிலமைப்புகள் போன்று சிறு தொழிலமைப்புகளுக்கு அவ்வளவாக இருக்காது.

எல்லா அலுவலகங்களுக்கும் பொருந்தக்கூடிய சிறந்த கோப்புமுறை என எதுவும் இல்லை. பதிவுருக்களை எவ்வளவு காலம் பாதுகாப்பாக வைத்திருக்க வேண்டும், அவற்றின் முக்கியத்துவம் கருதி (ஈரம் படாமல், தூசு படியாமல், கரையான் அரைக்காமல், களவு போகாமல், தீப்பற்றாமல்) அவற்றை எவ்வளவு பாதுகாப்பாக வைத்திருக்க வேண்டும், யார் அவற்றைப் புரட்டிப் பார்க்கக் கேட்பர், எவ்வாறு கேட்பர், எவ்வளவு விரைவில் அவற்றைக் கண்டுபிடித்து அவர்களிடம் அனுப்ப வேண்டும் என்ற செய்திகளுக்கேற்பத் தக்க கோப்பு முறையைத் திட்டமிட்டு உருவாக்குவது அலுவலக மேலாண்மையரின் கடமையாகும். இது தான் சிறந்த கோப்புமுறை எனக் கூறவியலாதே தவிர அது பெற்றிருக்க வேண்டிய பண்புகள் யாவை எனக் கூறலாம்.

சிறந்த கோப்புமுறை பெற்றிருக்க வேண்டிய பண்புகள் :

(i) தொழில் நிறுவனத்திலுள்ள அனைத்து அலுவலர்களும் தங்களுக்குத் தேவையான பதிவுருவை எளிதாகக் (அலையாமலும் காலவிரையமின்றியும்) கண்டுபிடிக்க இயலுமாறு கோப்பு முறை அமையவேண்டும்.

(ii) கோப்புமுறை புரிந்து கொள்ளுவதற்கும் பின்பற்றுவதற்கும் எளிமையானதாக இருத்தல் வேண்டும்.

(iii) தொழிலமைப்பின் அளவுக்கும் தன்மைக்கும் ஏற்பக் கடிதப் போக்குவரத்தின் இயல்பும் அளவும் மாறுபடலாம். எனவே, நமது தேவைக்குப் பொருத்தமான கோப்பு முறையை அமைப்பதுவே அறிவுடைமையாகும்.

(iv) தொழில் நிலை மாறுபாடுகள், தொழிலமைப்பில் ஏற்படும் மாறுபாடுகள் இவற்றிற்கேற்பக் கோப்புமுறை மாற்றியமைக்கத்தக்கதாக இருத்தல் வேண்டும்.

(v) தேவையெழும்போது விரிவுபடுத்த இயலும்வண்ணம் அது நெகிழ்வுத் திறன் பெற்றிருக்க வேண்டும்.

(vi) கோப்புமுறை அமைக்கவும் பேணவும் சிக்கனமானதாக இருக்க வேண்டும். கோப்புச் சாதனங்களை (Filing equip-

ments) அமைக்க எவ்வளவு குறைவான இடம் தேவைப்படுகிறதோ அவ்வளவுக்கவ்வளவு சிக்கனம் விளைவது அறியற்பாலது. அதாவது கோப்பு முறையும் சாதனங்களும் கச்சிதமானவையாக இருக்க வேண்டும்.

(vii) கோப்புமுறை தக்க பாதுகாப்பு நல்குவதாக இருத்தல் வேண்டும். அதாவது பதிவுருக்கள் கெட்டுப் போகாமல் அழியாமல், களவு போகாமல், சிதைந்து போகாமல் இருக்கக் கோப்புமுறை உறுதிசெய்ய வேண்டும்.

(viii) கோப்புமுறை பிழைகளுக்கு இடங்கொடுக்காமல் இருத்தல் நன்று. பதிவுருக்கள் உரிய கோப்புகளில் தொகுக்கப் பெறுமாறு கோப்புமுறை அமைய வேண்டும். பதிவுருக்கள் தக்கவாறு வகைப்படுத்தப்பட்டால் இச் சிக்கல் எழாமலிருக்கும்.

கோப்புமுறை செம்மையானதாக இருப்பின், மேலாண்மையர் முன்னர் கடைப்பிடிக்கப்பட்ட கொள்கைகளையும், அவை செயல்படுத்தப்பட்ட விதத்தையும், அவற்றால் எழுந்த விளைவுகளையும் அறிந்து தக்க முடிவுகளை வடிக்க இயலும்.

கோப்புகளை வகைப்படுத்தல் (Classification of Filing) :

கோப்புகளை முறையாக வகைப்படுத்துவதைப் பொறுத்துத் தான் கோப்புமுறையின் செம்மை அமையும். எந்தெந்தத் தலைப்புகளில் ஆவணங்களைப் பாகுபாடு செய்தால் அவற்றை விரைவாகவும் எளிதாகவும் கண்டு பிடிக்கலாம் என்பதை அடிப்படையாகக் கொண்டு கோப்புகள் வகைப்படுத்தப்படுகின்றன. அகரவரிசை முறை, எண்வரிசை முறை, புவியியல் முறை, காலவரிசை முறை, பொருள்வாரியான முறை என்ற ஐந்து அடிப்படைகளில பதிவுருக்கள் கோப்பில் தொகுக்கப்படுகின்றன.

(i) **அகரவரிசைப் பாகுபாடு** (Alphabetical classification) : பெரிய அலுவலகங்களும் சிறிய அலுவலகங்களும் பரவலாகப் பயன்படுத்தும் முறை இதுவே. மக்கள் பெயர் அல்லது சரக்குகளின் பெயர் போன்று ஒரே சொல்லில் வகையின் தலைப்பை உரைக்க முடியுமானால் இந்த முறை மிகவும் ஏற்றது. இந்த முறையில் ஒவ்வொரு மடங்கட்டையும்(folder) நம்மோடு தொடர்பு கொண்டுள்ள ஒருவர் பெயரைத் தாங்கியிருக்கும்; அவரிடமிருந்து பெறும் பதிவுருக்கள், அவற்றிற்கு நாம் இறுக்கும் மறுமொழிகள் அனைத்தும் அந்த மடங்கட்டையில் இடம்பெறும். இவ்வாறு எழும் மடங்கட்டைகள் அல்லது கோப்புகள் அகரமுறையில்

சொற்பொருளகராதியில் (Dictionary) உள்ளதுபோல் வரிசைப் படுத்தப்படும். மக்களின் பெயர்களில் குடும்பப் பெயரும் (Surname) அதையடுத்து முதற்பெயரும் (First name or Christian name) இருக்கும்பொழுது குடும்பப் பெயர் அடிப்படையில் அகரவரிசைப் படுத்தப்படும்; ஒரே குடும்பப் பெயர் கொண்டபலர் இருக்கும்பொழுது தொலைபேசி அகராதியைப்போல முதற் பெயர் அடிப்படையில் அவர்களைப் பற்றிய மடங்கட்டைகள் வரிசைப் படுத்தப்படும். இந்த அடிப்படையில் பாகுபாடு செய்யும்பொழுது சுட்டகராதியோ (சுட்டு + அகராதி – Index), நெறி அட்டைகளோ (Guide Cards) தேவைப்படுவதில்லை. இது தனக்குத்தானே சுட்டகராதியாக (Self-indexing) அமைகிறது.

இது மிகவும் எளிய முறையாகும். எவரும் இதை எளிதாகப் புரிந்து கொள்ளலாம், பின்பற்றலாம். இது நெகிழ்வுத் திறனும் உடையது; அதாவது நடைமுறையிலுள்ள வரிசையைக் கலைக் காமல் புதிய தலைப்புக்களை எப்பொழுதும் புகுத்தலாம். அதே போழ்து இதில் சில குறைகள் இருப்பதையும் மறக்கக்கூடாது. பெயரின் எழுத்தாக்கம் (Spelling) தவறுனதாக இருப்பின் குழப்பம் விளையலாம். இதை விரைவான முறை என்று கூற வியலாது; தக்க மடங்கேட்டையோ பதிவுருவையோ கண்டு பிடிப் பதில் சற்று தாமதம் ஏற்படலாம்.

(ii) எண் வரிசைப் பாகுபாடு (Numerical classifications) : இந்த முறையில் ஒவ்வொரு வாடிக்கையருக்கோ பொருள் தலைப்புக்கோ (Subject) ஒரு எண் வழங்கப்பட்டு அந்த வாடிக்கையர் அல்லது பொருள் பற்றிய எல்லாப் பதிவுருக் களும் அந்த எண் தாங்கிய மடங்கட்டை அல்லது கோப்பில் வைக்கப்படும். இவ்வாறு எழும் மடங்கட்டைகள் எண்வாரியாக கொள்கலச் சட்டங்களில் (racks) அல்லது இழுப்பறைப் பெட்டி களில் (cabinets) வைக்கப்படும். 10 மடங்கட்டைகளுக்கு ஒன்றுக நெறி அட்டைகள் (guide cards) செருகப்பட்டு குறிப்பிட்ட எண் கொண்ட மடங்கட்டை அல்லது கோப்பை எடுப்பது எளிதாக்கப்படுகிறது. இந்த நெறி அட்டைகள் 10, 20, 30, 40 என்ற எண்களைக் காட்டும்வண்ணம் செங்குத்தாகத் துருத்திக்கொண்டிருக்கும். ஒரு வாடிக்கையர் (30 என்ற எண் வழங்கப்பட்ட வாடிக்கையர்) நம்மோடு மூன்றுவிதத் தொடர்பு வைத்திருப்பதையடுத்து அவர் பெயரில் மூன்று மடங்கட்டைகள் வைத்திருக்க வேண்டிய நிலை ஏற்பட்டால் பதின்முறைப் பின்ன (decimal fraction) அடிப்படையில் அவற்றுக்கு 30.1, 30.2, 30.3 என்ற எண்கள் வழங்கலாம்.

இதுவும் எளிதாகப் புரிந்து செயல்படக் கூடிய முறையே. இந்த வரிசையில் வைக்கப்படும் கோப்புகளைக் கண்டுபிடித்து எடுப்பது மிகவும் எளிது. கோப்புகள் தாறுமாறாக அடுக்கப் படுவதற்கு வாய்ப்பே இல்லை. ஒரு வாடிக்கையருக்குக் கடிதம் எழுதும்போழ்து அதில் பார்வை எண்ணின் (reference number) பகுதியாக அவருடைய மடங்கட்டை எண்ணைச் சேர்க்கலாம் — அதனால் பயனுண்டு. நிறுவனம் விரிவடையும்போழ்து மடங் கட்டைகளை வரம்பின்றி அதிகப்படுத்திக் கொண்டு செல்ல வாய்ப் பிருக்கிறது. இந்த முறையைக் கடைபிடிக்கும்பொழுது வாடிக் கையர் பெயர்கள் ஏறத்தாழ ஒரே மாதிரியாக இருந்தாலும் குழப்பம் ஏற்படுவதற்கில்லை; இதே நிலையில் அகரவரிசை முறை குழப்பத்திற்கு இடங்கொடுக்கும் என்பது அறியற்பாலது. எண் முறையில் கோப்புகளை வகைப்படுத்தும்பொழுது சுட்டகராதியை (Index) உருவாக்குவது இன்றியமையாதது; கோப்பு எழுத்தர் பயன்படுத்தப்படும் எண்கள் எல்லாம் யார் யாரைக் குறிக்கின்றன என நினைவிற்கொண்டு செயல்படுவது இயலாதது; சுட்டகராதி யைப் பார்த்தறிந்து செயல்படுவதே சாலச் சிறந்தது.

அகரவரிசை , எண்வரிசை ஆகிய இரண்டு முறைகளின் நன்மைகளை ஒருங்கே பெறும்பொருட்டு இரண்டும் கலந்த முறை பின்பற்றப்படுவதும் உண்டு. இங்கு வாடிக்கையர் அல்லது பொருள் வாரியான பாகுபாடு அகரவரிசையில் நிகழும்; பிறகு ஒவ்வொரு பிரிவையும் சார்ந்த மடங்கட்டைகள் (எடுத்துக்காட் டாக 'இ' என்ற எழுத்தோடு தொடங்கும் பெயர்களைக் கொண்ட வாடிக்கையரது மடங்கட்டைகள் அல்லது பொருள் வாரியான பாகுபாட்டில் ஆளினர் (Staff) சம்பந்தப்பட்ட மடங் கட்டைகள்) எண் வரிசையில் வகைப்படுத்தப்படும். வங்கிகள் தமது வாடிக்கையரின் மாதிரிக் கையொப்பங்களை இந்த முறையில் வகைப்படுத்துவது வழக்கம். நூலகங்களும் இந்த முறையைக் கையாளுகின்றன. எண்வரிசை முறையைப்போல இங்கும் கோப்பு களைக் கண்டுபிடித்தெடுப்பது மிகவும் எளிது. தொழில் நிறுவனம் வளர வளர கோப்பு முறையை விரிவுபடுத்துவதும் எளிது. அதே சமயம் சுட்டகராதியைத் தயாரிக்க வேண்டும் தேவையும் இல்லா தொழிகிறது.

(iii) புவியியல் பாகுபாடு (Geographical classification) : இங்கு முகவரி பதிவுருக்களை வகைப்படுத்தும் அடிப்படையாக அமைகிறது. வாடிக்கையரிடமிருந்து வரும் அல்லது அவர்களுக்கு எழுதும் கடிதங்களை அவரது நாடு, நகர் அடிப்படையில் கோப்பி விடும் முறையை இது குறிக்கிறது. நாடு - நகர் வாரியாகப்

பாகுபடுத்திய பதிவுருக்கள் கொண்ட மடங்கட்டைகளை நகர் பெயரைக் கொண்டு அகரவரிசையில் பிறகு வகைப்படுத்தலாம். எடுத்துக்காட்டாக திருப்பூர், திருச்சி, திருநெல்வேலி, திருச் செங்கோடு ஆகிய பகுதிகளைச் சேர்ந்த பதிவுருக்களைக் கொண்ட மடங்கட்டைகள் அல்லது கோப்புகளை திருச்சி, திருச்செங்கோடு, திருநெல்வேலி, திருப்பூர் என அகரவரிசையில் வகைப்படுத்தி வைக்கலாம். வட்டாரம் முக்கிய கூறுபாடாக இருக்கும்பொழுது இந்த அடிப்படையிலான வகைப்பாடு பயன்பயக்கத்தக்கதாக இருக்கிறது. காப்பீட்டுக் கூட்டுருக்கள், அஞ்சல் வழி ஆணையகங்கள் (Mail order Houses), மடங்குக் கடைகள், விளம்பர ஏற்பாட்டமைப்புகள், பதிப்பகங்கள் போன்றவை இந்த முறையைக் கையாளுகின்றன.

இதில் இருபெருங் குறைபாடுகள் உள. ஒருவரின் முகவரி தெரிந்தாலன்றி அவரது கோப்பை எளிதாகக் கண்டுபிடிக்க இயலாது. இரண்டாவது, கோப்பு எழுத்தர்கள் நகர்களின் பெயர்களையும் அவை எந்த நாடுகளில் உள்ளன என்பதையும் நன்கு அறிந்திருக்க வேண்டியதாக இருக்கிறது. ஒரே ஆள் இரு வேறு இடங்களிலிருந்து எழுதும் கடிதங்களை எவ்வாறு கோப்பி லிடுவது என்ற சிக்கல் எழுவதும் கருத்திற்கொள்ளத் தக்கது.

(iv) கால வரிசைப் பாகுபாடு (Chronological classification)) : இங்கு பதிவுருக்கள் தேதி வாரியாக வரிசைப் படுத்தப்பட்ட நிலையில் கோப்பிலிடப்படுகின்றன. மிக அண்மையப் பதிவுருக்கள் படிப்படியாக மேலாகவும், முந்தையவை வரிசைப் படி கீழாகவும் இருக்குமாறு கோப்பிலிடப்படும். மாற்றுச் சீட்டுகள், இடாப்புகள், அறிக்கைகள், ஆதாரச் சீட்டுகள் போன்ற பதிவுருக்களில் அவற்றின் தேதிகள் மிகவும் முக்கியமான கூறு பாடாக இருப்பது கண்கூடு. இத்தகைய பதிவுருக்கள் இந்த அடிப்படையில் கோப்பிலிடப்படுவது நன்று. அல்லாமலும் வேறு அடிப்படையில் (அதாவது அகர வரிசையிலோ, எண் வரிசை யிலோ, புவியியல் வரிசையிலோ) வகைப்படுத்தப்பட்ட பதிவுருக் களைத் தக்க கோப்பிலிடும்பொழுது ஒவ்வொரு கோப்பிலும் அவை தேதிவாரியாக வரிசைப்படுத்தப்படுவது பெருவழக்காகும். எடுத் துக்காட்டாக அகர வரிசையில் வகைப்படுத்தப்பட்ட நிலையில் உருவாகும் ஒரு வாடிக்கையரது கோப்பில் அவரைப் பற்றிய பதிவுருக்கள் தேதிவாரியாக அமைக்கப்பெறும். தேதி அவ்வள வாக முக்கியமில்லாத பதிவுருக்களைக் கோப்பிலிட இது ஏற்ற அடிப்படையன்று; அவற்றிற்கு இதை இரண்டாம் நிலை பாகு

பாட்டடிப்படையாகக் கொள்ளலாமேயன்றி தலைநிலைப் பாகுபாட்டு அடிப்படையாகக் கொள்ளுவது நன்றன்று.

(v) பொருள் வாரியான பாகுபாடு *(Subject classification)* : பதிவுருக்களைப் பொருள் வாரியாகப் பாகுபடுத்தி ஒவ்வொரு பொருளையும் பற்றியவற்றைத் தனித்தனி மடங் கட்டை அல்லது கோப்பில் இடுவதை இம்முறை குறிக்கிறது. வாடிக்கையரது பெயரோ, நகரோ, பதிவுருக்களின் தேதியோ முக்கியமானதாக இல்லாமல், அவற்றின் பொருள் மிக முக்கிய மான கூறுபாடாக இருக்கும் நிலையில் இம் முறை கையாளப் படுகிறது. கடிதங்கள் எங்கிருந்து வந்திருப்பினும், எவரிட மிருந்து வந்திருப்பினும் ஒரு பொருளைச் சார்ந்த கடிதங்கள் ஒன்றாகக் கோப்பிலிடப்படுவது இதன் சிறப்பாகும். பொருள் களின் தலைப்புகளை மிகவும் கவனமாக எண்ணிப் பார்த்துத் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும்; தலைப்புகள் சுருக்கமானவையாகவும், பதிவுருக்களின் இயல்பை வெளிப்படுத்துபவையாகவும், குழப் பத்திற்கு இடமளிக்காதவையாகவும், அனைவரும் எளிதாகப் புரிந்துகொள்ளும் வண்ணமும் இருத்தல் இன்றியமையாதது. எடுத்துக்காட்டாகக் கட்டடம், பணியாட்கள், கருவிகள், கணக்குப் பதிவு, வரிகள் எனப் பொருள்வாரியாகப் பதிவுருக்கள் தொகுக்கப்படலாம். இயலும்வரை தலைப்புகள் அதிகமானவை யாக இல்லாமல் பார்த்துக் கொள்வது நன்று.

ஒவ்வொரு பொருளுக்கும் துணைத் தலைப்புகள் தந்து அப் பாகுபாட்டை மேலும் பயனுள்ளதாகச் செய்யலாம். எடுத்துக் காட்டாகப் பணியாட்கள் பற்றிய பதிவுருக்களை ஊதியம், பயிற்சி, நலவசதிகள் போன்ற துணைத் தலைப்புகளில் உட்பாகுபாடு செய்து தனித்தனி கோப்புகளில் இடம்பெறுமாறு செய்யலாம். பொருள் கள் — துணைத் தலைப்புகள் வாரியான கோப்புகளைப் பிறகு அகர வரிசையிலோ எண் வரிசையிலோ நிரல்படுத்தலாம். கல்வி நிலையங்கள், வழக்கறிஞர், கட்டடக்கலைஞர் போன்றோர் இம் முறையைக் கையாளலாம்.

இந்த அடிப்படையில் பதிவுருக்களைக் கோப்பிலிடுவது சற்று மெதுவாகவே நடைபெறும் — காரணம் அவற்றின் பொருள்என்ன என படித்துப் பார்த்தால்தானே அவற்றைப் பாகுபடுத்த இய லும். மேலும் இப் பாகுபாடு செய்யும் பணியை இளநிலை எழுத் தர்களிடம் விடாமல் நிறைவேற்றுண்மையரே செய்வது மிக்க நன்று; குழப்பமும் பிழைகளும் தவிர்க்கப்படும். சில பதிவுருக்கள் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட பொருள் பற்றிய செய்திகளைத் தாங்கி

யிருப்பின் எத் தலைப்பில் அவற்றைப் பாகுபாடு செய்வது என்ற சிக்கல் எழுவதும் உண்டு.

கோப்பிடும் முறைகளும் சாதனங்களும் (Filing methods and equipments)

கோப்பிடும் பணி தொழிலமைப்புகளின் இயல்புக்கேற்பவும், அவை சமாளிக்க வேண்டிய கடிதப் போக்குவரத்தின் அளவு, தன்மைக்கேற்பவும் மாறுபடும். எனவே, வெவ்வேறு அலுவலகங்கள் வெவ்வேறு கோப்பிலிடும் முறைகளைப் பின்பற்றி வருவதில் வியப்பேதுமில்லை. கோப்பிடும் பணி செம்மையாக நடைபெற வேண்டுமாயின் கோப்புமுறை நமது அலுவலகத்தின் தேவைக்கு ஏற்றதாக இருக்க வேண்டும்; கோப்புச் சாதனங்களும் ஏற்றவையாக இருத்தல் வேண்டும்; கோப்பிடும் பணியில் ஈடுபட்டுள்ளவர்களும் தக்க பயிற்சியும் ஊக்கமும் உள்ளவர்களாக இருக்க வேண்டும்.

கோப்பு முறைகள் பல உண்டு. அவற்றில் சில பழம்பாணியானவை; ஏனையவை புதுப்பாணியில் அமைந்தவை. பழம்பாணிக் கோப்பு முறைகளைச் சிலபல சிற்றளவுத் தொழிலமைப்புகள் இன்னும் கையாண்டு வரக்காணலாம். புதுப்பாணி கோப்பு முறைகள் வளர்ச்சி பெற்றுள்ள தற்காலத் தொழிலமைப்புகளுக்கு மிகவும் ஏற்றவை. இப்பொழுது இந்த இரண்டுவித முறைகளையும் சற்று விளக்கமாகக் காண்போம்.

பழம்பாணிக் கோப்பு முறைகள் (Old methods of filing)

உலோகப் பிடிப்புச் சட்டங்கள், காப்புச் சுவடித் தாளேடு, குத்தூசிக் கோப்பு, புறுக் கூட்டறை முறை, பெட்டிக்கோப்பு ஆகியவை இந்த வரிசையில் சேருபவை.

(அ) உலோகப் பிடிப்புச் சட்டங்கள் (Metal holders) : இக் கோப்பு முறையில், கோப்பிடும் பதிவுருக்களை உலோகப் பிடிப்புச் சட்டங்கள் ஒருசேரப் பிடித்துக் கொள்ளுகின்றன.

(ஆ) காப்புச் சுவடித்தாளோடு (Guard books) : இது நெடுந் துண்டுகளுள்ள வெற்றுச் சுவடியாகும். நெடுந் துண்டுகள் திண்மையான பழுப்பு நிறத் தாள்களாலும் வெளியட்டைகள் தடித்த அட்டைகளாலும் அமைக்கப்பெற்றவை. கோப்பிடப்பட வேண்டிய பதிவுருக்கள் நெடுந்துண்டுகள் மீது அடியிலிருந்து படிப்படியாக மேலே வரிசையாக ஒட்டப்பெறும். செய்தித்தாள்

துண்டுகள், ஆதாரச் சீட்டுகள் (Vouchers) போன்று வெவ்வேறு அளவுகள் கொண்ட சிற்றளவுத் தாள்களைப் பாதுகாப்பாக வைக்க இக் கோப்புமுறை வகை செய்கிறது.

(இ) குத்தூசிக் கோப்பு (Spike file): இது சிறு மரப் பீடத்தின்மீது செங்குத்தாக அமைந்த குத்தூசியைக் கொண்டது. இது மேசைமீது வைக்குமாறோ சுவரில்தொங்குமாறோ அமைக்கப்பெறும். அன்றாடம் வரும் கடிதங்கள், ஆதாரச் சீட்டுகள், ஏனைய பதிவுருக்கள் குத்தூசியில் குத்தி வைக்கப்பட்டு வரும். சிறு அலுவலகங்கள், சிற்றுண்டியகங்கள் போன்றவை இதைப் பயன்படுத்துவதைக் காணலாம். இது எளிய, சிக்கனமான முறை என்பதில் ஐயமில்லை. ஆனால், இது பதிவுருக்களைப் பாதுகாப்பாக வைத்திருக்காது; பதிவுருக்கள் மீது தூசி படியலாம்; ஈரம் படலாம்; அவை களவுபோகலாம்; நாளடைவில் அவை மங்கிப் போவதற்கும் வாய்ப்புண்டு; தேவையானபொழுது ஒரு குறிப்பிட்ட பதிவுருவைப் புரட்டிப் பார்ப்பது எளிதன்று; குறிப்பாக அப் பதிவுரு அடியிலிருந்தால், அதன் மேலுள்ள பதிவுருக்களை அகற்றாமல் அதை நன்கு பார்க்கவியலாது.

(ஈ) புறாக்கூட்டறை முறை (Pigeon-hole System): இது உள்ளடக்க மேற்குறிப்பு முறை (Docketing System) எனவும் அழைக்கப்படுகிறது. இங்கு புறாக்கூடு போன்ற அறைகள் பல கொண்ட பெட்டியிருக்கும்; அதிலுள்ள ஒவ்வொரு அறையும் ஒரு எழுத்துக்காக விடப்பட்டிருக்கும்; கோப்புமுறை ஆங்கிலத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டிருப்பின் இப் பெட்டியில் A, B, C, D போன்ற முதல் இருபத்துமூன்று எழுத்துக்களுக்கு 23 அறைகளும், மூன்று இறுதி எழுத்துக்களான X, Y, Zக்கு ஒரு அறையுமென மொத்தம் 24 அறைகளிருக்கும். பதிவுருக்கள் பொருள்வாரியாகவோ, பெயர் வாரியாகவோ பிரிக்கப்படும் நிலையில், அவற்றின் முதல் எழுத்தைக் கொண்டு தக்க அறைகள் வைக்கப்படும். அவ்வாறு வைக்கப்படும் முன்னர் அவை ஒரே சீராக மடிக்கப்பட்டு, தக்கவாறு உள்ளடக்க மேற்குறிப்பிடப்படும் (docketing). உள்ளடக்க மேற்குறிப்பு (docket) என்பது ஒரு பதிவுரு எவரைப் பற்றியது, அவருடைய ஊரென்ன, எப் பொருள் பற்றியது, அதன் தேதி போன்ற விவரங்கள் கொண்ட சிறுகுறிப்பு அப் பதிவுருவின் மேல்மடிப்பு மீது எழுதப்படும் முறையைக் குறிக்கிறது; இது அப் பதிவுருவைப் பிரித்துப் பார்க்காமலேயே அதைப் பற்றி ஓரளவு அறிய உதவுகிறது. மாதந்தோறும் ஒவ்வொரு அறையிலும் சேர்ந்த பதிருவுக்களை எடுத்து, தேவையற்றவற்றை அழித்து விடுதல் வழக்கம்..

இதுவும் இடைஞ்சலான கோப்பு முறையாகும்; எனவே, தற்கால அலுவலகங்களுக்குப் பொருந்தாததாகும். இருப்பினும் சிற்றளவு நிறுவனங்கள் இதை இன்னும் கையாண்டு வருகின்றன. அஞ்சலகங்கள் கடிதங்களைப் பிரிக்க இம் முறையை இன்றும் பயன்படுத்தி வருகின்றன.

(உ) பெட்டிக் கோப்பு முறை (Box filing) : முன்னர் கூறிய புறுக் கூட்டறைகளுக்குப் பகரமாகப் பெட்டிகளோ பைகளோ (Pockets) பயன்படுத்தப்படுவது இம் முறையின் சிறப்பாகும். எனவே, இதைப் பைக்கோப்புமுறை (Pocket filing) என அழைப்பதும் உண்டு. இப் பெட்டிகளும் பைகளும் 8 முதல் 10 சென்டிமீட்டர் உள்ளாழம் கொண்டவையாக அட்டைகளால் செய்யப்பட்டிருக்கும்; ஆனுல், புறுக்கூட்டறைகளைப் போலன்றி இப் பெட்டிகளும் பைகளும் மேல்மூடி கொண்டவையாக இருப்பதால் இவற்றில் வைக்கப்படும் பதிவுருக்கள் தூசி படியாமலும் ஈரம் படாமலும் சற்றுப் பாதுகாப்பாக இருக்கும். எனினும் இவை அட்டைப் பெட்டிகளேயாதலால் பதிவுருக்களை நிரந்தரமாகப் பாதுகாப்பாக வைத்திருக்க ஏற்றவையல்ல. இவற்றில் பதிவுருக்கள் மடிக்காமலும் உள்ளடக்க மேற்குறிப்பு (docketing) எழுதப் பெறுமலும் வைக்கப்படுவது வழக்கம்; ஆயினும் ஒவ்வொரு பெட்டியிலும் பொருத்தப்பட்டுள்ள விசைவில் இடுக்கி (Spring clip) அதில் வைக்கப்படும் பதிவுருக்களைப் பாதுகாப்பாகப் பிடித்துக்கொள்ளும்.

புதுப்பாணிக் கோப்பு முறைகளும் சாதனங்களும் (Modern filing methods and equipments)

மேற்கூறிய பழம்பாணிக் கோப்பு முறைகள் பெருகிவரும் வாணிகத் தேவைகளை ஈடுசெய்யவியலாது. எனவே, பெரும் பெரும் அலுவலகங்கள் புதுப்பாணியான கோப்பு முறைகளையும் சாதனங்களையும் பெருவாரியாகப் பயன்படுத்தத் துவங்கிவிட்டன. நீர், நெருப்பு, தூசி இவற்ருல் பதிவுருக்கள் கெடாமலும் அழிவுருமலும் பாதுகாத்தல், களவு போகாமலும் இரகசியம் கெடாமலும் பாதுகாத்தல், கோப்புகளையும் அவற்றிலுள்ள தாள்களையும் எடுக்க - வைக்க வசதியாக இருக்குமாறு செய்தல் ஆகிய நோக்கங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு இம் முறைகளும் சாதனங்களும் உருவாக்கப்பட்டிருக்கின்றன. தமது அலுவலகத் தேவைகளுக்கு எந்தச் சாதனங்கள் சிறந்தவை என எண்ணிப் பார்த்துத் தேருவது அலுவலக மேலாண்மையரின் முக்கிய பொறுப்புகளில் ஒன்ருகும்.

இக் கோப்பு முறைகளும் சாதனங்களும் படுகிடை அமைப்பு, செங்குத்து அமைப்பு எனப் பாகுபாடு செய்யப்படுகின்றன.

படுகிடை அமைப்பு முறை (Horizontal System): படுகிடைக் கோப்பு அமைப்பில், கோப்பிடப்படும் தாள்கள் ஒன்றின்மீது ஒன்று படிந்தவண்ணம் படுகிடையாக இருக்கும். இதன் விளைவாக ஒவ்வொரு கோப்பு அல்லது மடங்கட்டையிலுமுள்ள தாள்கள் தேதிவாரியாக அமையப் பெற்றிருக்கும். எந்த வரிசையில் தாள்கள் கோர்க்கப்பட்டனவோ அதே வரிசையில் அவை என்றென்றும் இருப்பது இதன் சிறப்பாகும். இதன் பெருங்குறைபாடு குறிப்பிட்ட ஒரு பதிவுருவைப் பார்க்க வேண்டியதாக இருந்தாலும் அந்தக் கோப்பையே அனுப்ப வேண்டிய கட்டாயம் எழுவதேயாகும். இதனுல் கோப்பும் அதிலுள்ள அனைத்துத் தாள்களும் விரைவாகத் துவண்டுபோவது இயல்பு. தாள்கள் துளையிடப்பட்டு கோக்கப்படுவதால் அவை வரிசை மாறாமலும் பாதுகாப்பாகவும் இருக்கும். ஆனுல், இடையில் ஒரு தாளைச் சேர்ப்பதோ இருக்கும் தாளை எடுப்பதோ எளிதன்று. ஒரு தாளைப் பார்க்க அதன் மேலுள்ள பல தாள்களைப் புரட்ட வேண்டியிருப்பதால் கால தாமதம் ஆவதோடு தாள்கள் விரைவில் சிதைவுறலாம்.

தாள்கள் மட்டுமன்றித் தாள்களைத் தாங்கியுள்ள கோப்புகளும் அல்லது மடங்கட்டைகளும் கோப்புப் பெட்டியிலுள்ள இழுப்பறைகளில் (drawers) ஒன்றின்மீதொன்ருகப் படுகிடையாக வைக்கப்படும். ஒவ்வொரு கோப்புக்கும் வரிசை எண் தரப்பட்டு, அந்த விவரம் சுட்டகராதியில் குறித்துக் கொள்ளப்படுவதால், தேவையான கோப்பைக் கண்டுபிடித்தெடுப்பது எளிதாகிறது; எடுத்த கோப்புக்குரிய இடத்தில் யாரிடம் அது அனுப்பப்பட்டிருக்கிறது என்னும் குறிப்பு தாங்கிய சீட்டு வைக்கப்படுவது வழக்கம்.

படுகிடை அமைப்பில் விடு-தாள் முறையிலோ (loose-sheet system), லீவர்-ஆர்ச் முறையிலோ (lever-arch system) கோப்புகள் அமையப்பெறும். பதிவுருக்களை விழுந்துவிடாமல் பிடித்துக்கொள்ளும் விசைவில் பொருத்தப்பட்ட இழுப்பறைகள் இருப்பது விடு-தாள் முறையின் சிறப்புக் கூறுபாடாகும். லீவர்-ஆர்ச் முறையில் பதிவுருக்கள் வளைந்த குத்தூசிகளில் (arched spikes) செல்லுமாறு துளையிடப்பட்டு கோக்கப்பெறும்; லீவரை மேலாகவோ கீழாகவோ இயக்குவதன்மூலம் வளைவான குத்தூசிகள் விரியுமாறோ மூடுமாறோ செய்யலாம்; விரிந்துள்ள நிலையில் இக் குத்தூசிகளைப் பக்கவாட்டாகத் திருப்பினுல் பதிவுருக்களைக்

கோப்பதோ எடுப்பதோ மிக எளிதாகிறது. பிறகு அக் குத்தூசி களை முன்புபோல் படியுமாறு பக்கவாட்டாகத் திருப்பி லீவரை அழுத்தினால் அவை நன்கு மூடிக்கொள்ளும். இங்கு இடையில் ஒரு தாளைக் கோப்பதோ எடுப்பதோ மிகவும் எளிது. லீவர்-ஆர்ச் முறையில் செயல்படும் அட்டைக் கோப்புகளும் உள; கோப்புப் பெட்டிகளும் உள. இத்தகைய அட்டைக் கோப்புகளுக்கு 'ஈரா' (Era) எனும் பெயருள்ள கோப்பையும், கோப்புப் பெட்டிகளுக்கு 'ஷேன்னன்' (Shannon) எனும் பெயருள்ள பெட்டியையும் எடுத்துக்காட்டாகச் சொல்லலாம்.

செங்குத்து அமைப்பு முறை (Vertical filing) : செங்குத்துக் கோப்பு அமைப்பில் கோப்பிடப்படும் தாள்கள் ஒன்றின் பக்கம் ஒன்றாகச் செங்குத்தாக இருக்குமாறு மடங்கட்டைகளில் நிறுத்தப் பெறும். இந்த மடங்கட்டைகளும் அதற்கென அமைக்கப்பட்ட கோப்புப் பெட்டி இழுப்பறைகளில் செங்குத்தாக நிறுத்தப்பெறும். ஒவ்வொரு இழுப்பறையிலும் முன்னும் பின்னும் செல்லத்தக்க 'எக்ஸ்பேண்டர்' (expander) பொருத்தப்பட்டிருப்பதால் அதில் வைக்கப்படும் மடங்கட்டைகள் பிடிப்பாக நிற்க இயலுகிறது. கண்டுபிடித்தெடுக்க எளிதாக இருக்கும்வண்ணம் தக்க விவரம் தாங்கிய நெறி அட்டைகள் மடங்கட்டைகளைப் பிரிவு பிரிவாகப் பகுக்கின்றன. புரட்டிப் பார்ப்பதற்காக இழுப்பறையிலிருந்து ஒரு மடங்கட்டை எடுக்கப்படும்பொழுது அந்த இடத்தில் 'வெளியே' (Out) எனும் சொல்லையும் யாருக்கு எப்பொழுது அனுப்பப்பட்டது எனும் விவரங்களையும் தாங்கிய அட்டைத் துண்டு பார்த்தால் தெரிவதற்காகத் துருத்திக் கொண்டிருக்குமாறு வைக்கப்படும்.

இந்த அமைப்புமுறை பதிவுருக்களை எளிதாகக் கண்டுபிடித் தெடுக்கவும் புரட்டிப் பார்க்கவும் வகை செய்கிறது. இது அதிக இடத்தை அடைப்பதில்லை. பதிவுருக்களை எளிதாக இடையில் கோக்கவோ எடுக்கவோ இயலுகிறது. ஒவ்வொரு மடங்கட்டை யிலுமுள்ள தாள்கள் கட்டிணைவின்றி (loose) இருப்பதால் அவற்றை அடிக்கடி எடுத்துப் புரட்டிப் பார்த்தலும் அவையோ மடங்கட்டைகளோ அவ்வளவு எளிதில் துவண்டுவிடுவதுமில்லை; சிதைவுறுவதுமில்லை. வேண்டுமளவு கோப்புகளை விரிவுபடுத்த இங்கு வாய்ப்பிருக்கிறது. மடங்கட்டைகள் இழுப்பறைகளில் வைக்கப்பட்டுப் பூட்டப்படுவதால் தூசி, ஈரம், பூச்சிகள் இவற்றால் பதிவுருக்கள் பழுதுறுவதற்கோ களவுபோவதற்கோ வாய்ப்பு அதிகமில்லை. மடங்கட்டைகள் விலை குறைவானவையாகையால் இது சிக்கனமான முறையாகவும் விளங்குகிறது. இந்த நன்மைகள்

பற்றியும், இது படுகிடை அமைப்பின் குறைகளைக் கொண்டிராமல் இருப்பதாலும் பெருவாரியாகப் பயன்படுத்தப்படுகிற சிறந்த கோப்பு அமைப்பாகத் திகழ்கிறது.

மையக் கோப்பு முறை சிறந்ததா, துறைக் கோப்பு முறை சிறந்ததா ?

மையக்கோப்பு முறை என்பது ஒரு நிறுவனத்தைச் சார்ந்த அனைத்துக் கோப்புகளும் மையமான ஓரிடத்தில் வைக்கப்படும் முறையைக் குறிக்கும். அந் நிலையில் இதற்கென ஒரு பிரிவோ துறையோ உருவாக்கப்பட்டு அதனிடம் இப் பொறுப்பு ஒப்ப டைக்கப்படும். கோப்பு வகைகளையும் முறைகளையும் வகுப்பது, தக்க கோப்புச் சாதனங்களைத் தேர்ந்தெடுப்பது, கோப்புத் துறைக்கான ஆட்களைத் தேர்ந்தெடுத்துப் பயிற்சி தருவது, கோப்பு முறை எவ்வாறு இயங்கவேண்டும் என விதிகளை வகுப்பது, தேவைப்படும் நேரத்தில் தேவைப்படும் இடத்தில் தக்க மடங் கட்டைகளை அனுப்பி வைப்பது, பதிவுருக்கள் கெட்டுப் போகா மலும் தவறிப் போகாமலும் இருப்பதற்கான பொறுப்பை மேற் கொள்ளுவது ஆகியவை இத் துறையின் பணிகளாகும்.

சில சமயங்களில் கோப்புகள் வெவ்வேறு துறைகளில்வைக்கப் படினும் அவற்றைக் கட்டுப்படுத்தும் பொறுப்பும் அப் பணிக்குரிய ஆட்களைத் தேர்ந்தெடுத்து அமர்த்தும் பொறுப்பும் மையப்படுத்தப் பட்டிருக்கும். இதுவும் மையக்கோப்பு முறை என அழைக்கப் படுவதுண்டு. எனினும் இப் பெயர் முன்னர் செப்பிய முறையைக் குறிப்பதுவே பொருத்தமானது.

மாறாகத் 'துறைக்கோப்பு முறை' என்பது கோப்பு வைக்கும் பொறுப்பைப் பன்முகப்படுத்தி (decentralize), கோப்புகள் சம்பந்தப்பட்ட வெவ்வேறு துறைகளில் வைக்கப்படும் நிலையைக் குறிக்கும். அதாவது ஒவ்வொரு துறையிலும் அது சம்பந்தப்பட்ட கோப்புகள் தனியாக வைக்கப்படுவது இதன் சிறப்பாகும்.

இந்த இரண்டு முறைகளிலும் நன்மைகள் பல உள; குறை பாடுகள் சில உள. இதுதான் எல்லா அலுவலகங்களுக்கும் எல்லாச் சூழ்நிலைகளிலும் செம்மையான ஈடற்றமுறை என எதை யும் சொல்லவியலாது. ஆயினும் ஒவ்வொரு அலுவலகமும் தனது தேவைகளையும் தான் இயங்கும் சூழ்நிலைகளையும் கருத்திற் கொண்டு தக்க முறையைத் தேர்ந்தெடுப்பது நன்று. எனினும் தேர்ந்தெடுக்கப்படும் முறை தேவையானபொழுது தேவையான

இடங்களில் கோப்புகளை எளிதாகவும் விரைவாகவும் கிடைக்கச் செய்யவும், கோப்புகளைப் பாதுகாப்பாக வைத்திருக்கவும் துணை செய்ய வேண்டும் என்பது பற்றி கருத்து வேறுபாடு இருக்க முடியாது.

மையக் கோப்பு முறையின் நன்மைகள்

(i) இது கோப்புச் சாதனங்கள், கோப்பிலிடும் பணி, படியெடுக்கும் பணி போன்றவை தேவையின்றி இரட்டிப்பாவதைத் (பல்குவதைத்) தவிர்க்கிறது. இந்த முறையில் ஒவ்வொரு பதிவுருக்கும் ஒரு படி (copy) இருந்தால் போதுமானது. அது போலவே கோப்பிலிடும் பணியிலும் கோப்புச் சாதனங்களிலும் சிக்கனத்தை ஏற்படுத்தித் தருகிறது.

(ii) தேவையறிந்து கோப்புச் சாதனங்களைக் கச்சிதமாக வாங்குவதாலும் அமைப்பதாலும் இட (space) வகையில் சிக்கனம் ஏற்படுகிறது. இச் சாதனங்களை மொத்தமாக வாங்குவதால் சில சலுகைகள் பெறமுடிகிறது.

(iii) கோப்புக்கெனத் தனிப் பிரிவோ துறையோ உரு வாக்கப்படுவதால் அப் பணியில் சிறப்புத் தேர்ச்சி பெற்றுள்ளவர் களைப் பயன்படுத்திக்கொள்ள முடிகிறது. இதனால் கோப்புத் துறையின் வினைத்திட்பம் மிகுகிறது.

(iv) கோப்புகளைப் பழுதாகாமல் பாதுகாக்கவும் காணா மற்போகாமல் பார்த்துக் கொள்ளவும் இத் துறை பொறுப் பாவதால் அது விழிப்பாகச் செயல்படுவது இயல்பு.

(v) கோப்பிடுவதைப் பற்றிய சீரான விதிகளும் நடை முறைகளும் உருவாக இம் முறை வழிவகுக்கிறது.

(vi) இம் முறை அவ்வப்பொழுது தேவைப்படும் கோப்பு களை எளிதாகவும் விரைவாகவும் கண்டுபிடித்தெடுக்க உதவுகிறது.

மையக் கோப்பு முறையின் குறைபாடுகள்

(அ) மையக் கோப்புமுறை செம்மையாக இயங்க வேண்டு மாயின் அதைப் பற்றிய விதிகள் திட்டவட்டமாக வகுக்கப்பட வேண்டுவதும் அவை தட்டுத் தளர்வற்ற முறையில் கண்டிப்பாகச் செயற்படுத்தப்பட வேண்டுவதும் இன்றியமையாதவை. ஆயினும் நாளடைவில் இக் கண்டிப்பான போக்கு தேவையான பதிவுருக்

களைத் தேவையானபொழுது கிடைக்கச் செய்வதற்குச் சற்று தடையாக அமைந்துவிடலாம். மேலும் இம் முறையில் எல்லாப் பதிவுருக்களும் ஒரே இடத்தில் வைக்கப்படுவதால் தேவையான பதிவுருக்களைத் தேடியெடுப்பதில் தாமதம் ஏற்படலாம். இது குறிப்பாகப் பெரிய அலுவலகங்களில் நிகழ்வது இயல்பு.

(ஆ) இம் முறை அந் நிறுவனத்தின் எல்லாப் பணியாட்களுக்கும் மடங்கட்டைகளைக் கேட்கவும் புரட்டிப் பார்க்கவும் வாய்ப்பளிப்பதால் முக்கியமான பதிவுருக்கள் காணுமற்போகவும் செய்திகளின் இரகசியம் காப்பாற்றப்படாமல் போகவும் இடமிருக்கிறது.

(இ) மடங்கட்டைகள் அடிக்கடி கேட்கப்பட்டு பற்பல இடங்களுக்குச் சென்று வருவதால் அவையும் அவற்றிலுள்ள பதிவுருக்களும் விரைவில் கசங்கிப் போகலாம்; பதிவுருக்கள் முறைமாறி வைக்கப்படவும் வாய்ப்பிருக்கிறது.

(ஈ) பதிவுருக்களை வகைப்படுத்த மையக்கோப்புத் துறை கையாளும் அடிப்படைகளும் பதிவுருக்களின் இயல்பும் பொருந்தி வராமல் போகலாம். ஆயினும் இத் துறையினர் பிற துறைத் தலைவர்களோடு கலந்துபேசி, தக்க அடிப்படைகளை வகுத்தால் இக் குறை நீங்க வழியுண்டு.

துறைக் கோப்பு முறையின் நன்மைகள்

(1) துறைக்கோப்பு முறை ஒவ்வொரு துறையிலும் அது சம்பந்தப்பட்ட பதிவுருக்கள் கோப்பிடப்பட வகை செய்வதால், அத் துறையினர் வேண்டிய பதிவுருக்களை வேண்டும்பொழுது பார்க்க வசதியேற்படுகிறது.

(2) பதிவுருக்களின் இயல்புபற்றி அந்தந்தத் துறையினர் நன்கு அறிவராதலின், அவர்கள் அவற்றைத் தக்க அடிப்படைகளில் வகைப்படுத்தலாம். எனவே, தேவையான பதிவுருக்களை அவர்கள் எளிதாகவும் விரைவாகவும் கண்டுபிடித்தெடுக்க இயலுகிறது.

(3) பதிவுருக்கள் முறைமாறியோ தவறுன கோப்புகளிலோ வைக்கப்படும் வாய்ப்பு இங்கு மிகமிகக் குறைவாக இருப்பது தெளிபு.

(4) கோப்புகள் அந்தந்தத் துறை மேலாண்மையர்களின் நேரடிக் கட்டுப்பாட்டில் இருப்பதால் பதிவுருக்கள் காணுமற்

போகும் வாய்ப்பும், செய்திகளின் இரகசியம் காப்பாற்றப்படாமல் போகும் இடரும் இங்கு குறைவாக இருப்பது அறியற்பாலது.

துறைக் கோப்பு முறையின் குறைபாடுகள்

இம் முறையில் ஒவ்வொரு துறையிலும் கோப்புப் பெட்டிகளும் இதர சாதனங்களும் இருக்கும்; இதனுல் முதலீடு அதிகமாகத் தேவைப்படுவது ஒருபுறமிருக்க அலுவலகத்திற்கு இடப்பரப்பும் மிகுதியாகத் தேவைப்படும். மேலும் ஒவ்வொரு துறையிலும் கோப்புகள் பற்றிய பணிகளைச் செய்வதற்காக எழுத்தர்களை நியமிக்கும் தேவையெழும். அல்லாமலும் அந் நிறுவனம் எழுதும் கடிதங்கள், வெளியிடும் அறிக்கைகள், வகுக்கும் கொள்கைகள் போன்றவற்றின் படிகளைப் பல்வேறு துறைகளும் தத்தம் கோப்புகளில் வைத்துக் கொள்ளக் கேட்பது இயல்பு; இதன் விளைவாகப் பெரும்பான்மையான பதிவுருக்களுக்கு நிரம்பப் படிகள் எடுக்க வேண்டியதாக இருக்கும்; இதனுல் எழுதுபொருள்கள் வகையில் நிரம்பச் செலவாகும்.

இவ்விரண்டு முறைகளும் நன்மைகளையும் குறைபாடுகளையும் கொண்டிருப்பதால் பல நிறுவனங்கள் இவை இரண்டும் இணைந்த முறையைக் கையாண்டுவருகின்றன. அதன்படி பொதுநிலையான பதிவுருக்களையும், அனைத்துத் துறைகளும் புரட்டிப் பார்க்கத்தக்க பதிவுருக்களையும் மையக் கோப்புத் துறை வைத்திருக்குமாறும், ஏனையவற்றை அவற்றோடு நெருங்கிய தொடர்பு கொண்டுள்ள வெவ்வேறு துறைகள் தத்தம் கோப்பில் வைத்திருக்குமாறும் ஏற்பாடு செய்யப்படுகின்றன. இது மையக்கோப்பு முறையின் நன்மைகளையும் துறைக்கோப்பு முறையின் நிறைகளையும் ஒருசேரப் பெற்றிருப்பது நோக்கற்பாலது.

கோப்பு முறை செம்மையாக இயங்கச் செய்யவேண்டுபவை யாவை?

பதிவுருக்கள் தாறுமாறுக வைக்கப்படாதிருத்தல், பழுதாகாமலும் அழியாமலும் பாதுகாப்பாக வைக்கப்படுதல், தேவையானபொழுது எளிதாகவும் விரைவாகவும் கண்டுபிடித்தெடுக்குமாறு வைக்கப்படுதல், இரகசியமான பதிவுருக்கள் தக்கவாறு வைக்கப்படுதல் ஆகியவை கோப்பு முறையின் செம்மையைக் காட்டும் சின்னங்களாம். இச் செம்மைநிலை உருவாக வேண்டுமாயின் சில கண்டிப்பான விதிகள் வகுக்கப்பட வேண்டும்; தட்டுத் தளர்வின்றி அவை செயல்படுத்தப்பட வேண்டும்.

ஒவ்வொரு பதிவுருவும் எக் கோப்பில் வைக்கப்பட வேண்டும் என்பது பற்றிய தலைப்பைத் தீர்மானிக்கும் பொறுப்பு யாருடையது எனத் திட்டவட்டமாக வகுக்க வேண்டும். குறிப்பாகப் பொருள்வாரியாகக் (Subject - wise) கோப்புகளை வகைப் படுத்தியிருக்கும்பொழுது ஒவ்வொரு பதிவுருவின் இயல்பையும் தெளிவாக அறிந்திருக்கத்தக்க சம்பந்தப்பட்ட துறைமேலாண்மையரே அதன் தலைப்பைக் குறிக்கும் பொறுப்பை மேற்கொள்ள வேண்டும். அப்பொழுதுதான் பதிவுருக்கள் தக்க கோப்புகளைச் சென்றடையும்; எதிர்காலத்தில் அவற்றைப் புரட்டிப் பார்க்கும் தேவையெழும்போழ்து எளிதாகவும் விரைவாகவும் கண்டுபிடித் தெடுக்கலாம். பதிவுருக்களின் தலைப்புகளை முடிவுசெய்யும் பொறுப்பு மிகவும் முக்கியமானது என்பது இதிலிருந்து விளங்குகிறது. எனவே, அதை இளநிலை எழுத்தர்களிடம் விடாமல் இருப்பது நன்று. பதிவுருக்களைத் தக்கவாறு தலைப்பு குறித்துக் கோப்பிடுவதற்குச் செலவிடும் காலமோ உழைப்போ பயனற்றதன்று; அவற்றைப் பொருத்தமற்ற வகையிலும் இசைகேடான முறையிலும் கண்டகண்ட கோப்புகளில் வைத்துவிட்டு எதிர் காலத்தில் அவற்றைப் புரட்டிப் பார்க்கும் தேவை எழும்போழ்து அவற்றைக் கண்டு பிடிப்பதற்கு வீணுக அலைவதைக் காட்டிலும் தொடக்கத்திலேயே அவற்றைத் தக்கவாறு ஆற்றுப்படுத்துவது நன்றன்ரே ?

கோப்புகளிலிருந்து பதிவுருக்களைத் தாங்கிய மடங்கட்டைகள் வெளிச்சென்று வருவதை மிகவும் விழிப்பான கட்டுப்பாட்டுக்கு உள்ளாக்க வேண்டும். மடங்கட்டைகள் வெளிச் செல்லும் போழ்து எவரிடம் செல்கின்றன எனக் குறித்து வைத்துக்கொள்ள வேண்டும்; அவை ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் திரும்பி வரா விட்டால் காரணம் என்ன என்றும் இவ்வளவு காலம் வைத்திருப்பது தேவைதானு என்றும் கண்டறிய வேண்டும். ஒரு குறிப்பிட்ட பதிவுருவை மட்டும் புரட்டிப் பார்க்க வேண்டிய தேவையிருந்தாலும் அதைக் கொண்ட முழுமடங்கட்டையையும் அனுப்புவதே பொதுவாகக் கடைப்பிடிக்கப்படும் வழக்கமாகும். கூடுமானவரை மடங்கட்டையிலிருந்து பதிவுருக்களை எடுத்தனுப்புவதைத் தவிர்க்க வேண்டும். இவ்வாறு மடங்கட்டைகள் வெளிச் சென்று வருவதைக் கட்டுப்படுத்தும் பொறுப்பை முதுநிலைக் கோப்பு - எழுத்தரிடம் ஒப்படைப்பது நன்று.

மேலும் நமக்கு வரும் கடிதங்கள், நாம் அனுப்பும் கடிதங்களின் நகல்கள் தவருமல் தக்க கோப்புகளில் வைக்கப்படுகின்றனவா என்பதை அவ்வப்பொழுது சோதித்துப் பார்க்க வேண்டும்.

இச் சோதனைக்கு 'உள்வரும் கடிதப் பதிவேடும்' (Inward Correspondence Register) 'வெளியேகும் (Outward) கடிதப் பதிவேடும்' உறுதுணையாக அமையலாம்.

சுட்டகராதி தயாரித்தல் (Indexing)

எதையும் சுட்டிக்காட்டும் அல்லது குறித்துக்காட்டும் ஏற்பாட்டுக்கு சுட்டகராதி (Index) எனப்பெயர். ஒரு தொழில் நிறுவனத்துக்கு அன்ருடம் வரும் பதிவுருக்களும், அது அன்ருடம் எழுதியனுப்பும் பதிவுருக்களின் படிகளும் முறையாகக் கோப்பிடப் பட்டு பாதுகாக்கப்படும் எனக் கண்டோம். இருப்பினும் தேவை யானபொழுது தேவையான பதிவுருக்களை எளிதாகவும் விரை வாகவும் கண்டுபிடித்தெடுப்பதற்குத் துணையாக இருக்குமாறு மேற்கொள்ளப்படும் ஏற்பாடு 'சுட்டகராதித் (சுட்டு + அகராதி) தயாரிப்பு' (Indexing) என அறியப்படுகிறது. சுட்டகராதி கோப்புமுறைக்கு இன்றியமையாத துணைச் சாதனமாக விளங்கு கிறது. குறிப்பாகப் பெரும்பெரும் தொழிலமைப்புக்களைப் பொறுத்தவரை, தக்க சுட்டகராதி இல்லாமல் கோப்புகளை மட்டும் வைத்திருத்தல் அவ்வளவாகப் பயன்தரத்தக்கதன்று.

பதிவுருக்கள் தனியாகவும், சுட்டகராதி தனியாகவும் வைத் திருக்கப்படலாம்; அல்லது பதிவுருக்களே சுட்டகராதியாகவும் செயல்படுமாறு அமைக்கப்படலாம். இதற்குத் 'தற்சுட்டகராதி' (Self-indexing) எனப்பெயர். 'தொலைபேசி விவரச்சுவடி யைத்' (Telephone Directory) தற்சுட்டகராதிக்குச் சிறந்த எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்; அது அகரவரிசையில் நிரல்படுத்தப் பட்டுள்ள சந்தாதாரர்களின் பெயர்களைப் பார்க்கும்பொழுது அவரவர்களுடைய தொலைபேசி எண்களையும் அறியுமாறு அமைக்கப் பட்டிருப்பது தெளிபு. பதிவுருக்களை விரைவாகவும் எளி தாகவும் புரட்டிப் பார்க்க இம் முறை வகை செய்கிறது.

பதிவுருக்கள் தனியாகவும் அவற்றைத் தழுவிய சுட்டகராதி தனியாகவும் இருக்கும்போழ்து, குறிப்பிட்ட பதிவுருவைக் கண்டு பிடித்தெடுப்பதற்கு முதன்முதலில் சுட்டகராதியைப் பார்க்க வேண்டும்; அது தரும் விவரங்களைக் கொண்டு அப் பதிவுருவைக் கண்டுபிடிக்க வேண்டும். மாருகப் பதிவுருக்களே தற்சுட்டகராதி யாக விளங்கும்பொழுது குறிப்பிட்ட பதிவுருவை நேரடியாகவே கண்டுபிடிக்க இயலுகிறது. எனவே, இயன்ற அளவு பதிவுருக் களைத் தற்சுட்டகராதியாகவும் அமைப்பது சாலச் சிறந்தது. அது இயலா நிலையில் சுட்டகராதிகளிலேயே இயன்ற அளவு

விவரங்களைக் குறித்துவைத்து, பதிவுருக்களைப் புரட்டிப் பார்க்க வேண்டும் தேவையைக் குறைக்க முயலலாம்.

சுட்டகராதியில் ஐந்து வகைகள் உள. அவையாவன :

(i) பக்கச் சுட்டகராதி (Page index);

(ii) விடு அட்டை அல்லது செங்குத்து அட்டைச் சுட்டகராதி ((Loose or Vertical Card index);

(iii) கட்புலனாகிற அட்டைச் சுட்டகராதி (Visible card index);

(iv) கீற்றுச் சுட்டகராதி (Strip index);

(v) சக்கரச் சுட்டகராதி (Wheel index).

(i) பக்கச் சுட்டகராதி (Page index) : அகர வரிசையிலுள்ள ஒவ்வொரு எழுத்துக்கும் தேவைக்கேற்ப ஒரு பக்கமோ சில பக்கங்களோ ஒதுக்கப்பெற்று, அப் பக்கத்தில் (அல்லது பக்கங்களில்) அந்தந்த எழுத்தில் தொடங்கும் பெயர்கள் அகரவரிசைப்படி எழுதப்பெற்று, அந்தந்த பெயர்களுக்கு எதிரே அவற்றைத் தழுவிய பதிவுருக்கள் அல்லது மடங்கட்டைகளின் எண்கள் குறிக்கப்பெற்றிருக்கும். இவ்வாறு எழுதப்படும் பெயர்கள் நம்மோடு தொடர்பு கொண்டுள்ளவர்களின் பெயர்களாகவோ பதிவுருக்களின் பெயர்களாகவோ இருக்கும். எடுத்துக்காட்டாக 'இ' எனும் எழுத்துக்கு ஒதுக்கப்பட்டுள்ள பக்கத்தில் இனியன் என்பவரின் பெயர் நிரல்படி தக்க இடத்தில் எழுதப்பட்டு, அதற்கெதிரே அவரைப் பற்றிய பதிவுருக்கள் கொண்ட மடங்கட்டையின் எண் 56 எனின் அதுவும், அவரது கணக்கு தோன்றும் பேரேட்டுப் பக்க எண் 102 எனின் அதுவும் எழுதப்பெறும். பக்கச் சுட்டகராதிக்கு வரிந்திறுக்கிய (Bound) சுவடியோ பதிவேடோ பயன்படுத்துவது வழக்கம். எனவே, அது ஏட்டுச் சுட்டகராதி (Book index) எனவும் அழைக்கப்படுகிறது. ஒவ்வொரு நூலின் இறுதியிலும் தோன்றும் சுட்டகராதியை ஏறத்தாழ இதற்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

இது எளிமை வாய்ந்த சுட்டகராதியாகும். இங்கு பெயர்கள் தக்க இடத்திலின்றி இசைகேடாகத் தோன்றுவதற்கு வாய்ப்பில்லை. இது அவ்வளவு செலவுமிக்க சுட்டகராதியும் அன்று. ஆயினும் இதில் சில குறைபாடுகளுண்டு. நாம் இதைத் தொகுக்கும்போழ்து பெயர்களை எந்த வரிசையில் அமைத்தோமோ அவ்வாறே அது மாறாமல் இருக்கும். நம்மோடு புதியதாகத்

தொடர்புகொள்வோரின் பெயர்களைத் தக்க இடங்களில் எழுதப் போதுமான இடமிருக்காது; அதேபோழ்து நம்மோடு தொடர் பறுத்துக் கொண்டவர்களின் பெயர்களை நீக்கும் தேவையும் ஏற்படும். எனவே, இச் சுட்டகராதியைத் திரும்பத் திரும்ப மாற்றியமைக்க வேண்டிய கட்டாயம் எழும்.

(ii) விடுஅட்டை அல்லது செங்குத்து அட்டைச் சுட்ட கராதி (Loose or vertical card Index) : இது 5 × 3 அங்குலச் சிற்றட்டைகளில் நம்மோடு தொடர்பு கொண்டுள்ளவர் களின் பெயர், முகவரி, அவரைப் பற்றிய பதிவுருக்கள் கொண்ட மடங்கட்டையின் எண் போன்ற விவரங்களைக் குறித்து இவற்றுக் கெனச் செய்யப்பட்ட இழுப்பறைப் பெட்டியில் தக்க வரிசைப்படி செங்குத்தாக நிற்குமாறு வைக்கப்படுவதைக் குறிக்கிறது. இவ் வட்டைகளை விழாமல் பிடித்துக்கொள்ள அவ் இழுப்பறைகளில் கோல்கள் (rods) தக்கவாறு பொருத்தப் பெற்றிருக்கும். இந்த அட்டைகளில் மடங்கட்டைகளின் எண், அவற்றிலுள்ள பதிவுருக் களின் பொருள் (Subject) போன்ற விவரங்களைக் குறித்து 'பொருள் சுட்டகராதியாகவும்' (Subject index) அவற்றை அமைத்துக் கொள்ளலாம். இந்த அட்டைகளிலுள்ள விவரங்கள் எவையாக இருப்பினும் அடிப்படை விவரத்தை (வாடிக்கையர் பெயர் அல்லது பொருள் பெயர்) அவற்றின் தலைப்பில் எழுதி நிரல்பட வைப்பதுவே வழக்கம்; அதுவே வசதியானதும் பயன் மிக்கதுமாகும். சிலபோழ்து இந்த அட்டைகளின் அடிப்பகுதியில் துளையிட்டு அத் துளைகள் வழியாக இழுப்பறைப் பெட்டியிலுள்ள கோல்கள் செல்லுமாறு செய்து அட்டைகளின் வரிசை கலையாத வாறு செய்யப்படுவதுண்டு. குறித்த அட்டையை எளிதாகக் கண்டுபிடிக்க இயலும்வண்ணம் அகர எழுத்துகள் எழுதப்பெற்ற நெறி அட்டைகள் (Guide cards) தக்க இடங்களில் வைக்கப் படுவதுண்டு. சுட்டகராதி அட்டைகளிலுள்ள சில விவரங்களுக்கு நமது கவனத்தை ஈர்க்கும்பொருட்டு உலோகத்தாலமைந்த சின்னக்கீற்றுகள் (Tabs சின்னம்+கீற்று) தேவைக்கேற்பப் பல வண்ணங்களில் அட்டைகளின் தலைப்பு விளிம்பில் கவ்வியிருக்கு மாறு வைக்கப்படுவதுண்டு; இவற்றைச் சமிக்கைகள் (Signalling) என அழைக்கிறோம். இச் சுட்டகராதிமுறை மருத்துவமனை களிலும் நூலகங்களிலும் பெருவாரியாகப் பயன்படுத்தப்படு கிறது.

செங்குத்து அட்டைச் சுட்டகராதியின் நன்மைகள்

அ. நம்மோடு தொடர்பற்றுப்போன ஆட்கள் பற்றிய அட்டைகளை நீக்குவதும் புதியதாகத் தொடர்பு பிறந்

துள்ளவர்களைப் பற்றிய அட்டைகளைத் தயாரித்துத் தக்க இடங்களில் செருகுவதும் எளிது. பக்கச் சுட்டகராதியினும் இது மேம்பட்ட முறையெனின் அதற்குத் தலையாய காரணம் இந் நன்மைதான்.

(ஆ) தேவைக்கேற்ப நெறி அட்டைகளைப் பொருத்தி, நாம் எடுத்துப் பார்க்க விரும்பும் சுட்டகராதி அட்டைகளை எளிதாகவும் விரைவாகவும் கண்டுபிடிக்க இம் முறை வகை செய்கிறது.

(இ) ஏதாவது விவரங்களைக் குறிக்கவோ நீக்கவோ திருத்தவோ வேண்டுமாயின் தக்க சுட்டகராதி அட்டைகளை எளிதாக எடுக்கலாம், திரும்ப வைக்கலாம்.

(ஈ) இது எளிமையானதும் செலவு அதிகமாகாததுமான சுட்டகராதி முறையாகும்.

(உ) அட்டைகளின் வரிசையை மாறிவரும் நமது தேவைக்கேற்ப மாற்றியமைப்பதும் எளிது. எடுத்துக்காட்டாக வாடிக்கையர் பெயரைக் கொண்டு அகரவரிசையில் அமைக்கப் பெற்றுள்ள அட்டைகளைத் தேவையானல் அவர்களுக்குத் தரப்படும் எண் வாரியாகவோ அவர்களது வட்டார வாரியாகவோ எளிதாக மாற்றியமைக்கலாம்.

(ஊ) கோப்புகளைச் சுட்டிக்காட்டும் அகராதியாக மட்டுமன்றி நாம் செய்யும் ஒப்பந்தங்கள், கொள்முதல், விற்பனை பற்றிய தகவல்களையும் நமது ஆளினர் பற்றிய விவரங்களையும் நிரல்பட வைத்திருப்பதற்கு இம்முறை உதவுகிறது.

(எ) அடித்தலோ திருத்தலோ இல்லாமல் விவரங்களை நேர்த்தியாக வைத்திருப்பதற்கும் இது வாய்ப்பளிக்கிறது.

(ஏ) ஒரே சமயம் பலர் புரட்டிப்பார்க்க இது இடங் கொடுக்கிறது.

செங்குத்து அட்டைச் சுட்டகராதியின் குறைபாடுகள்

(அ) நமக்குத் தேவைப்படும் அட்டையை எடுக்கப் பல அட்டைகளைப் பார்த்துப் பார்த்து புரட்ட வேண்டியதாக

இருப்பதும் அதனால் தாமதம் ஏற்படுவதும் இதன் பெருங் குறைபாடாகும். கட்புலனாகும் சுட்டகராதி (Visible indexing) முறையில் அட்டைகளின் தலைப்புகள் புரட்டிப் பார்க்காமலேயே தெரிவதுபோல இங்குத் தெரிவதில்லை.

(ஆ) அட்டைகள் கட்டிணைவிலாது இருப்பதால் அவற்றின் வரிசை மாறிப் போகலாம். இவ்வாறு இசைகேடாக வைக்கப்பட்ட அட்டைகளைக் கண்டுபிடிப்பது மிகவும் கடினமான வேலையாகும்.

(இ) ஒரு அட்டையை எடுக்கப் பல அட்டைகளைப் புரட்ட வேண்டியிருப்பதால் அவை விரைவில் துவண்டு போகலாம்; நாளடைவில் சிதைவுறலாம்.

(iii) கட்புலனாகிற அட்டைச் சுட்டகராதி (Visible Card Index)

செங்குத்து அட்டைச் சுட்டகராதியின் பெருங்குறை ஒரு இழுப்பறையிலுள்ள அல்லது தட்டத்திலுள்ள (tray) அட்டைகளின் தலைப்புகள் (ஆட்கள் பெயரோ பொருள் பெயரோ) அனைத்தும் பார்த்தமாத்திரத்தில் தெரியாமலிருப்பதேயாகும்; எனவே, ஒரு அட்டையைக் கண்டுபிடிக்கப் பல அட்டைகளைப் புரட்ட வேண்டிய தொல்லை இருக்கிறது. கட்புலனாகிற அட்டைச் சுட்டகராதி இத் தொல்லையை நீக்குகிறது. இங்கு அட்டைகள் அவ்வாறேயோ உள்ளீடு காட்டுகின்ற (Transparent) உறைகளிலிடப்பட்டோ படுகிடையாக ஆனால் ஒவ்வொன்றின் அடிப் பகுதியும் பார்த்தமாத்திரத்தில் தெரியும்வண்ணம் ஒன்றின்மீது ஒன்றாக வைக்கப்பட்டிருக்கும். கட்புலனாகிற அந்த அடிப்பகுதியில் (அட்டை ஒவ்வொன்றின் அடிப்பகுதியில்) பெயரோ தலைப்போ எழுதப்பட்டிருக்கும். இந்த அட்டைகள் ஆழமற்ற உலோகத் தட்டங்களில் தட்டத்திற்கு 50 ஆக வைக்கப்பட்டிருக்கும். இத் தட்டங்கள் படுகிடையாகப் பெட்டிகளில் வைக்கப்படும் அல்லது செங்குத்தாக நிலைப்பேழைகளில் பொருத்தப் பெறும். பெட்டிகள் ஒவ்வொன்றும் ஆறு முதல் பத்து அல்லது பன்னிரண்டு தட்டங்கள் கொள்ளுமாறு செய்யப்படும். ஒரு தட்டத்தை இழுத்தால் அதிலுள்ள அனைத்து அட்டைகளின் அடிப் பகுதியிலுள்ள பெயர் அல்லது தலைப்பு தாங்கிய வரிகளை ஒரே சமயம் பார்க்கலாம். எனவே, இம் முறையை ஒற்றைவரிச் சுட்டகராதி (One - line index) என அழைப்பதும் உண்டு. ஒவ்வொரு அட்டையிலும் ஏனைய பகுதிகளில் தேவையான பிற விவரங்கள் எழுதப் பெற்றிருக்கும். அட்டைகள் அகரவரிசையிலோ எண் வாரியாகவோ நிரல்படுத்தப்பட்டிருக்கும். இந்த

வரிசை கலேயாமலிருக்கவும், அட்டைகளே வெளியே எடுக்காமல் அவற்றின் முன்புறமோ பின்புறமோ எழுதுமாறும் ஒவ்வொரு அட்டையும் உலோகக் கீலில் (metal hinge) பொருத்தப் பெற்றிருக்கும்; தேவையாயின் அட்டைகளே வெளியே எடுக்கவும் திரும்பவும் வைக்கவும் இயலும்.

இதன் தலேயாய நன்மை தேவையான அட்டைகளே விரைவாகவும் எளிதாகவும் கண்டுபிடிக்க உதவுவதே. ஒரு அட்டையை எடுக்கப் பல அட்டைகளேப் புரட்டும் தேவையில்லேயாதலால் அட்டைகள் நீடித்து உழைக்கக்கூடும். நமது வாடிக்கையர் பட்டியைத் தொகுக்க வேண்டுமாயின் இந்த அட்டைகளுள்ள தட்டங்களே நிழற்படம் எடுத்தாலே போதுமானது. இம் முறை எண்ணற்ற விதங்களில் தொழிலமைப்புகளுக்குப் பயன்படுகிறது.

கட்புலனுகிற சுட்டகராதியைப் புத்தக வடிவில் வைத்திருக்கலாம்; ஆனுல், செலவுமிக்க அட்டைகளுக்குப் பகரமாக மலிவான தாள்கள் (Paper) பயன்படுத்தப்படுகின்றன. இதற்குக் 'கட்புலனுகிற விடுதாள் பிணிப்பி' (Visible loose - leaf binder) எனப் பெயர். இது மிகவும் மலிவானது. இதை விரைவாகப் புரட்டிப் பார்க்கவும் எடுத்தெழுதவும் இயலுகிறது. கட்புலனுகிற அட்டைப் பதிவுருக்களே எவ்வாறு, எந்தெந்தக் காரியங்களுக்குப் பயன்படுத்தலாமோ அவ்வாறே இவற்றையும் பயன்படுத்த இயலுகிறது.

(iv) கீற்றுச் சுட்டகராதி (Strip Index) : இதுவும் கட்புலனுகிற சுட்டகராதி வகையைச் சேர்ந்ததுவே. இதற்கும் கட்புலனுகிற அட்டைச் சுட்டகராதிக்கும் (Visible card index) உள்ள வேறுபாடு யாதெனில் கட்புலனுகிற அட்டைச் சுட்டகராதி முறையில் அட்டைகள் 5 × 3 அங்குல அளவுடையவையாகப் பெரிதாகவும் பல விவரங்களேத் தாங்கியுள்ளவையாகவும் இருக்கும். ஆனுல், இங்கோ சுட்டகராதியாக வரிசைப் படுத்தப்படும் அட்டைக் கீற்றுகள் நம்மோடு தொடர்பு கொண்டுள்ளவர்களின் கணக்கு எண், தொலேபேசி எண் அல்லது முகவரி போன்று ஒருவரியிலடங்கத்தக்க விவரத்தை (One - line data) மட்டுமே தாங்கியிருக்கும் வண்ணம் சிற்றளவையானவையாக இருக்கும். இவை அட்டைக்கீற்றுக்களாகவோ விறைப்பான தாள்கீற்றுகளாகவோ (Paper strips) இருக்கும். ஒற்றைவரி விவரந்தாங்கிய இக் கீற்றுகள் தேவையான வரிசையில் வரிச்சட்டத்தில் (frame) பொருத்தப்பெற்றிருக்கும். அந்த வரிச் சட்டத்திலிருந்து இவற்றை எளிதாக எடுக்கவும் வைக்கவும் தேவையானுல் வரிசையை மாற்றி

யமைக்கவும் வசதி செய்யப்பட்டிருக்கும். நமது தேவைக்கேற்ப வரிச்சட்டங்களின் அமைப்பை உருவாக்கிக் கொள்ளலாம். எடுத்துக் காட்டாகச் சுவரில் பொருத்துவதற்கேற்ப வரிச் சட்டங் களைப் புத்தக வடிவில் அமைக்கலாம்; அல்லது வரிச் சட்டங்களின் எண்ணிக்கை அதிகமானவையாக இருக்கும்பொழுது அவற்றைச் சுழல்முறை நிலைக்கொளுவியில் (Rotary stand) பொருத்தினல் வசதி மிகும்.

(v) **சக்கரச் சுட்டகராதி** (Wheel Index) : இது செங்குத்து அட்டைச் சுட்டகராதியின் (Vertical Card Index) ஒரு வகையாகும். இங்கு சக்கரத்தின் பரிதியான குடத்தைச் (hub) சுற்றிலும் தக்க விவரங்கள் தாங்கிய ஆயிரக் கணக்கான அட்டைகள் தேவையான வரிசையில் பொருத்தப் பெற்றிருக்கும். இச் சக்கரம் பெட்டியிலோ மேசையிலோ சுழலு மாறும் மூடப்பெறுமாறும் அமைக்கப் பெற்றிருக்கும். எழுத்தர் தம் இருக்கையில் இருந்துகொண்டே பார்க்கவும் எடுக்கவும் தக்க வண்ணம் ஐந்து அல்லது ஆறு சக்கரச் சுட்டகராதிகளை அமைக்க லாம். அட்டைகளை எளிதாகவும் விரைவாகவும் புரட்டிப் பார்க்க இயலுவது, சுட்டகராதியிலிருந்து எடுக்காமலேயே அட்டைகளில் விவரங்களைப் பதிவு செய்ய இயலுவது, இக் கருவி அதிக இடத்தை அடைக்காமல் இட வசதியில் சிக்கனம் ஏற்படுத்தித் தருவது ஆகியவை இதன் சிறப்புக்களாம். இது மிக அண்மையில் உரு வெடுத்த சுட்டகராதி முறையாகும். கையேந்தலாக (Portable) இடம் விட்டு இடம் எடுத்துச் செல்லத்தக்க சக்கரச் சுட்டகராதிக் கருவிகளும் இப்பொழுது பயன்படுத்தப்பட்டு வருகின்றன.

சமிக்கைச் சின்னங்கள் (Signals)

கோப்பு, சுட்டகராதி முறைகளைப் பற்றி விளக்கமாகக் கண்ட நாம் இவைகளில் பயன்படுத்தப்படும் சமிக்கைச் சின்னங் களைப் பற்றியும் அறிவது இன்றியமையாதது. குறிப்பாகக் கட்புலனுகிற சுட்டகராதி முறைகள் தோற்றம்பெற்ற பிறகு பலவகைச் சமிக்கைச் சின்னங்கள் பெருவாரியாகப் பயன்படுத்தப் படுகின்றன. இச் சின்னங்கள் மடங்கட்டைகளிலும், பேரேட்டுப் பக்கங்களிலும், பதிவுருக்களிலும், சுட்டகராதி அட்டைகளிலும் நிலையாகவோ தற்காலிகமாகவோ பொருத்தப்படுகின்றன. மடங் கட்டைகளும் சுட்டகராதி அட்டைகளும் அகரவரிசை, பொருள் வரிசை, வட்டார வரிசை எனப் பல விதங்களில் வகைப்படுத்தப் படுவதைக் கண்டோம். ஒரே சமயம் இருவேறு விதங்களில் அவற்றை வகைப்படுத்துவது பயனுள்ளதாக இருக்கலாம்; இவற்

றில் மிகவும் அடிப்படையான வகைப்பாடு 'தலைநிலை வகைப்பாடு' (Primary classification) எனவும், ஏனையது இரண்டாம் நிலை வகைப்பாடு அல்லது துணை வகைப்பாடு (Subsidiary classification) எனவும் அறியப்படுகிறது. எடுத்துக்காட்டாக நமது வாடிக்கையர் பற்றிய மடங்கட்டைகளையோ சுட்டகராதி அட்டைகளையோ அவர்தம் பெயரின் அகரவரிசைப்படி வகைப்படுத்துவது தலைநிலை வகைப்பாடாகும்; அந்த அகரவரிசையை மாற்ருது அவர்களையே வட்டார வாரியாகவும் வகைப்படுத்துவது பயனுள்ளதாக இருக்குமெனத் தெரிந்தால் வெவ்வேறு வடிவங்களும் வண்ணங்களும் உள்ள சமிக்கைச் சின்னங்களைப் பொருத்தி இத் துணைப் பாகுபாட்டைச் செய்யலாம்; அப்பொழுது குறிப்பிட்ட வண்ணமுள்ள அல்லது வடிவமுள்ள சமிக்கைச் சின்னங்கள் குறிப்பிட்ட வட்டாரத்தைச் சேர்ந்த வாடிக்கையரின் மடங்கட்டைகளிலோ சுட்டகராதி அட்டைகளிலோ பொருத்தப்பெறும். இதனுல் தேவைப்படும்பொழுது அவ் வட்டாரத்தைச் சேர்ந்தவர்களின் மடங்கட்டைகளையோ சுட்டகராதி அட்டைகளையோ எளிதாகவும் விரைவாகவும் கண்டுபிடித்தெடுக்க இயலுகிறது. வாடிக்கையர் எந்த விதச் சரக்கை வாங்குகின்றனர் என்பதை உணர்த்துவதற்கும் இச் சின்னங்கள் பயன்படுத்தப்படுகின்றன.

எனவே, சமிக்கைச் சின்னங்கள் மடங்கட்டைகள், பேரேட்டுப் பக்கங்கள், சுட்டகராதி அட்டைகளை எளிதாகவும் விரைவாகவும் கண்டுபிடித்தெடுக்க நிலையாகப் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. இவை உலோகக் கவ்வியாகவோ (Metal clips), பிலாஸ்டிக் துருத்திக்கீற்ருகவோ (Plastic tabs) குறிப்படையாளப் பிலாஸ்டிக் கொடியாகவோ (Plastic flags) இருக்கலாம். இவை வெவ்வேறு வடிவங்களிலும் வண்ணங்களிலும் அமைக்கப்பட்டு, ஒவ்வொரு வண்ணம் அல்லது வடிவம் ஒரு குறிப்பை உணர்த்தும் அடையாளம் அல்லது சின்னமாகப் பயன்படுத்தப்படும். பெரும்பாலும் இவை இரண்டாம் நிலை (துணை) வகைப்பாட்டைக் குறிப்பதற்குப் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. ஆயினும் சிலபோழ்து தலைநிலை வகைப்பாட்டை உருவாக்குவதற்கும் ஈடுபடுத்தப்படுவதுண்டு. சில சமிக்கைச் சின்னங்களில் விவரங்கள் எழுதுவதற்கும் இடமிருக்கும். ஆளினர் பதிவுருக்களில் எவரெவர் உடற்பயிற்சி நிதிக்குச் சந்தா அளிக்கின்றனர் என்பதைக்காட்ட குறிப்பிட்ட சமிக்கைச் சின்னம் நிலையாகப் பொருத்தப் பெறலாம்; அது போலவே அவர்கள் ஊதிய உயர்வுக்கு எந்தெந்த நாளில் உரியவராகின்றனர் என்பதைக் காட்டவும் இச் சின்னங்கள் சுட்டகராதி அட்டைகளில் நிலையாகப் பொருத்தலாம்.

சுட்டகராதி அட்டைகளில் (குறிப்பாகக் கட்புலனுகிற அட்டைகளில்) உள்ள சில விவரங்களுக்கு நமது கவனத்தை ஈர்ப்பதற்கும், எச்சரிக்கையாக இருக்க வேண்டும் - விழிப்பாகச் செயல்பட வேண்டும் என்பதை உணர்த்துவதற்கும் இச் சமிக்கைச் சின்னங்கள் அவ்வப்போழ்து (தற்காலிகமாகப்) பயன்படுத்தப் படுவதுண்டு. சரக்கிருப்பு நிலையை உணர்த்துவது, உற்பத்தியைக் கட்டுப்படுத்துவது, கடன் வசதியைக் கட்டுப்படுத்துவது போன்ற பணிகளுக்கு இச் சின்னங்கள் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. எடுத்துக் காட்டாக நமது சரக்கிருப்பு குறைந்து மறுபடியும் கொள்முதல் செய்ய வேண்டும் என்ற நிலையை அடையவிருக்கும் தருவாயில், தக்க சமிக்கைச் சின்னத்தைச் சரக்கிருப்புப் பதிவுருவில் பொருத்தி, உடனடியாக அதற்கு நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும் என எச்ச ரிக்கை விடுக்கலாம். அதுபோலவே ஒரு வாடிக்கையருக்குக் கடன் வசதி அளிப்பது எப்பொழுது நிறுத்தப்பட்டது என்பதை உணர்த்து வதற்கும், அவரிடமிருந்து பணம் வரவேண்டிய நாள் கடந்தும் இன்னும் வராமலிருப்பதால் தக்க நடவடிக்கையை உடனடியாக மேற்கொண்டு வசூலிக்க வேண்டும் — வசூலாகும் வரை உரிய நடவடிக்கை தொடர்ந்து மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும் என்ற விழிப்புணர்ச்சியைப் புகுத்துவதற்கும் சமிக்கைச் சின்னங்கள் ஈடு படுத்தப்படுகின்றன.

12. நிறுவன அளவைப் பாதிக்கும் காரணிகளும் தகுஅளவு நிறுவனமும்

(Factors affecting size and optimum Firm)

அறிவியல், தொழில் நுட்பம், நாகரிகம், மக்கள்தொகை, போக்குவரத்து - தொடர்பு வசதிகள் ஆகிய அனைத்தும் விரைந்து வளர்ந்துவரும் இற்றைய நாளில் பேரளவுத் தொழிலமைப்புகள் பல்கிவருவது வியப்புக்குரிய செய்தியன்று. போட்டி நிறைந்த தொழிலுலகில் நிலைத்து நிற்க வேண்டும் என்ற மன உறுதியும், திறமையின்மையைக் களைந்து முன்னேற்ற முயற்சிகளை மேற்கொள்ள வேண்டும் கட்டாயமும் தொழிலமைப்புகள் விரிவடைவதற்கு உரமாக அமைகின்றன. இந் நிலையில் அவை இரு வழிகளில் விரிவுபெற விழைகின்றன :

(அ) அகவழி விரிவு (Internal expansion);

(ஆ) புறவழி விரிவு (External expansion).

ஒரு தொழிலமைப்பு தனது வளங்களையும் செயலளவையும் பெருக்கிக்கொண்டு தன்னைத்தானே வளர்த்துக் கொள்ளுதல் 'அகவழிவிரிவு' எனப்படுகிறது. தன்னை வளர்த்துக் கொள்ளாமல் பிற நிறுவனங்களை ஈர்த்தோ அவற்றுடன் இணைந்தோ விரிவு பெறுவதைப் 'புறவழி விரிவு' என அழைக்கிறோம். புறவழிவிரிவு 'சேர்க்கையமைப்பு' (Combination) என்ற பெயரையும் தாங்கியுள்ளது. ஈண்டு அகவழி விரிவு பற்றியும், சேர்க்கையமைப்பு எனும் அத்தியாயத்தில் புறவழி விரிவு பற்றியும் காணுவோம்.

அகவழி விரிவு பற்றிக் காணப்புகுமுன் பொறி (Plant), நிறுவனம் (Firm), தொழில்துறை (Industry) என்ற மூன்று

சொற்களுக்குமிடையேயுள்ள வேறுபாடு குறித்துத் தெளிவு பெறுதல் நன்று.

பொறி (Plant): இதற்கு நிறுவகம் (Establishment) என்ற வேறொரு பெயரும் உண்டு. சரக்கோ சேவையோ உற்பத்தி செய்யப்படும் அல்லது வழங்கப்படும் இடத்தை இது குறிக்கும். தொழிற்சாலை, ஆலை, அங்காடி, பண்டகம், பண்ணை ஆகிய ஒவ்வொன்றும் பொறியாகும். எனவே, பல்வகைச் செய்முறைகளையும் கையாண்டு பருத்தியை ஆடையாக மாற்றும் ஆலையும் ஒரு பொறியே; பல்துறைப் பண்டசாலையும் (Departmental Store) ஒரு பொறியே; ஒரு மளிகைக் கடையும் ஒரு பொறியே ஆகும். ஆகவே பொறி என்பது தொழில்முறை இயக்கம் சார்ந்த அமைப்பைக் குறிக்கும்.

நிறுவனம் (Firm): பல பொறிகளின்மீது அல்லது நிறுவகங்களின்மீது உரிமை பூண்டுள்ள அமைப்பு என்ற முறையில் அவற்றைப் பொதுவான கட்டுப்பாட்டுக்கும் நிருவாகத்திற்கும் உட்படுத்தும் அமைப்பு 'நிறுவனம்' எனப்படுகிறது. அப்பொறிகளின் சொத்துக்கள் அனைத்தும் அந் நிறுவனத்திற்குரியனவாகும்; அவ்வுரிமையின் அடிப்படையில் அவற்றை நெறிப்படுத்தவும் மேலாண்மை செய்யவுமான அதிகாரத்தை அந் நிறுவனம் பெறுகிறது. எனவே, நிறுவனம் என்பது சேர்க்கையமைப்பு முறையில் உருவாகும் தொழிலமைப்பைக் குறிக்கலாம்; ஒரு பொறியை மட்டுமே கொண்டு இயங்கிவரும் தனி அமைப்பையும் குறிக்கலாம் — அந் நிலையில் பொறி வினையைச் சுட்டும் சொல்லாகவும், நிறுவனம் என்பது உடைமையுரிமையைக் (ownership) குறிக்கும் பொருளிலும் பயன்படுத்தப்படுகின்றன.

தொழில் துறை (Industry): ஒத்த சரக்கை உற்பத்தி செய்யும் பற்பல பொறிகளின்மீது உரிமை பூண்டுள்ள பல்வேறு நிறுவனங்களின் (Firms) மொத்தமே தொழில்துறை எனப்படும். சர்க்கரை தொழில்துறை என்பது சர்க்கரை உற்பத்தியில் ஈடுபட்டுள்ள பொறிகள்மீது உரிமை பூண்டுள்ள நிறுவனங்களை மொத்தமாகக் குறித்திடும் பொதுச் சொல்லாகும்.

நாள்தோறும் வளர்ந்து வரும் தொழிலுலகில் பல்வேறு அளவில் நிறுவனங்கள் காணப்படுகின்றன. ஒரு தொழில் நிறுவனம் எந்தளவில் இருப்பது ஏற்றமுடைத்து என்பதை ஆயுமுன் 'அளவு', அதனை அளக்கும் முறை பற்றிய விளக்கங்களைக் காண்போம்.

'சிற்றளவு', 'பேரளவு' போன்ற சொற்கள் தொழிலின் தன்மைக்கேற்ப மாறும். எடுத்துக்காட்டாக, பேரளவில் நடத்தப் பெறும் அச்சகத்தைச் சிற்றளவில் இயங்கிவரும் இரும்பாலையுடன் ஒப்பிட்டு நோக்கின், முன்னது சிற்றளவினதாகவே தோன்றும். இச் சொற்கள் தொழிலின் தன்மைக்கேற்ப மாறுவது போன்றே நாட்டுக்கு நாடும் மாறும். இந்தியாவில் இருக்கும் மிகப் பெரிய பேரூர்தி தொழிற்சாலையைத் தொழில் வளர்ச்சியின் உச்ச கட்டத்திலுள்ள உருசியா, அமெரிக்கா, செர்மனி போன்ற நாடுகளில் உள்ள நடுஅளவு தொழிற்சாலைகளுடன் ஒப்பிட்டாலே, நம்முடைய நிறுவனம் கடுகளவாய்க் காட்சி தரும்.

அளவினை அளக்கும் முறைகள் : நிறுவனங்களின் அளவுகளைக் கணக்கிடும் பொது அளவுகோல் ஏதுமில்லை. எனவே, பல்வேறு முறைகள் இதற்குப் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. அவற்றை உள்ளீட்டளவை (Input measures) என்றும், விளைவளவை அல்லது வெளியாக்களவை (Output measures) என்றும் பொதுவாகப் பகுக்கலாம்.

உள்ளீட்டளவை

(1) நிகர மதிப்பு : ஒரு நிறுவனத்தின் நிகர மதிப்பானது அதில் ஈடுபடுத்தப்பட்டுள்ள முதல் தொகையையும், அதன் காப்புகள், மிகுதி நிதி ஆகியவற்றையும் குறிக்குஞ் சொல்லாகும். நிகர மதிப்பு அதிகமுள்ள நிறுவனங்கள் பேரளவு நிறுவனங்கள் என்றும், அது குறைந்துள்ள நிறுவனங்கள் சிற்றளவு நிறுவனங்கள் என்றும் அளக்கப்படுகின்றன.

(2) மொத்த சொத்து மதிப்பு : ஒரு நிறுவனத்திலுள்ள சொத்துக்களின் மொத்த மதிப்பைக் கொண்டு தொழில் நிறுவனங்களின் அளவை உறுதி செய்யும் முறை பரவலாகப் பயன்படுத்தப்படுகிறது. எல்லாவகைத் தொழில் நிறுவனங்களையும் அளப்பதற்கு இம் முறை ஏற்றதல்ல. முதலாழ் தொழில் நிறுவனத்தின் (Capital intensive Industry) மொத்த சொத்து மதிப்பு, உழைப்பு ஆழ் தொழில் நிறுவனத்தின் (Labour intensive Industry) மொத்த சொத்து மதிப்பினும் மிகவும் அதிகமாகவே இருக்கும். அதுமட்டுமன்று. ஒரே தொழிலினுள்ளேயும் புதிய நிறுவனங்களையும், பழைய நிறுவனங்களையும் இம்முறையில் அளக்க முடியாது. பழைய நிறுவனங்கள் சொத்துகளை விலை குறைந்த காலத்தில் வாங்கியிருக்கும். புதிய நிறுவனங்கள் விலையேற்ற காலத்தில் சொத்துக்களை வாங்கியிருப்பதால் சொத்துக்

களின் ஏட்டுமதிப்பு மிகவும் கூடுதலாகவே இருக்கும். எனவே, சொத்துக்களின் ஏட்டுமதிப்பு கூடுதலாக இருப்பதாலேயே, புது நிறுவனங்களின் நிறுவிய திறன் (installed capacity)' கூடுதலாக இருக்கும் என்று கொள்ளமுடியாது. எனினும் விலைமாற்றத்தைக் கருத்திற் கொண்டு, தக்க சரிக்கட்டுதல்களைச் செய்தபின் அவ்வாறு சரிக்கட்டிய மொத்த சொத்து மதிப்பைக் கொண்டு நிறுவனங்களை அளக்கலாம்.

(3) தொழிலர் எண்ணிக்கை : ஒரு நிறுவனத்தில் பணி புரியும் தொழிலர் எண்ணிக்கையைக் கொண்டும் நிறுவனத்தை அளப்பதுண்டு. முன் முறையில் கூறிய குறை இம்முறையிலும் உண்டு. அதாவது முதல் ஆழ் தொழிலில் தொழிலர் எண்ணிக்கை குறைவாகவே இருக்கும்; உழைப்பு ஆழ் தொழிலில் தொழிலர் எண்ணிக்கை மிகவும் கூடுதலாகவே இருக்கும். எனவே, இவ்விரு வகைத் தொழில் நிறுவனங்களின் அளவுகளையும் அளக்கும் பொது அளவையாக இம் முறையையும் ஏற்றுக்கொள்ள முடியாது.

ஒரு நிறுவனம் விரிவடைந்து பேரளவு உற்பத்தியில் ஈடுபடும் பொழுது, அதிக எண்ணிக்கையில் ஊழியர்களைப் பணியில் அமர்த்து வதைவிட, பொறிகளையே பயன்படுத்த விழையும். எனவே, நிறுவனம் விரிவடைய விரிவடையக் கூடுதலாகப் பணியிலமர்த்தப் படும் தொழிலர் எண்ணிக்கையும் குறைந்துகொண்டே வரும்.

பயன்படுத்தப்படும் கச்சாப் பொருள், விசை முதலியவை

நிறுவனங்கள் ஓராண்டில் பயன்படுத்தியுள்ள கச்சாப் பொருள், மின்விசை ஆகியவற்றின் அளவைப் பயன்படுத்தியும் நிறுவனங்களின் அளவைக் கணக்கிடுதல் உண்டு.

விளைவளவை அல்லது வெளியாக்களவை

(1) உற்பத்தியளவு (Volume Of Production) : ஓராண்டில் உற்பத்தியான பொருள்களின் எண்ணிக்கையை அடிப்படையாக வைத்தும் நிறுவனங்களின் அளவு தீர்மானிக்கப்படுகிறது. ஆனால், பல்வகைப்பட்ட பொருள்களைத் தயாரிக்கும் நிறுவனத்தின் அளவையோ, வெவ்வேறு மதிப்புடைய பொருள்களைத் தயாரிக்கும் வெவ்வேறு தொழில் நிறுவனங்களின் அளவுகளையோ இம் முறையில் தீர்மானித்தல் வழுவாகும். எடுத்துக்காட்டாக, 1,00,000 மிதிவண்டிகளைத் தயாரிக்கும் மிதிவண்டித் தொழில் நிறுவனத்தை விட 1000 இரயில் பெட்டிகளைத் தயாரிக்கும் தொழில் நிறுவ

னத்தின் அளவு மிகப் பெரியதாகவே இருக்கும் என்பது அனை வரும் அறிந்த செய்தியன்றோ ?

(2) உற்பத்தி மதிப்பு (Value Of Production) : உற்பத்திப் பொருள்களின் எண்ணிக்கைக்கு அல்லது அளவுக்கு மாறாக, உற் பத்தியின் மதிப்பை அள்வுகோலாக இம் முறை பயன்படுத்து கிறது. இம் முறை ஓரளவு ஏற்கத்தக்கதாகும். ஆயினும் மந்த காலத்தில் (Depression) செய்த உற்பத்தி மதிப்பையும், பூரிப்புக் காலத்தில் (Boom) செய்த உற்பத்தி மதிப்பையும் கொண்டு நிறுவனங்களின் அளவை உறுதி செய்தல் தவறாகும்.

தகு அளவு நிறுவனம் (Optimum Firm)

நிறுவனங்கள் பொதுவாக சிற்றளவில் தொடங்கப் பெற்று நாளடைவில் பேரளவு நிறுவனங்களாக முகிழ்தலை நாம் காண் கிறோம். நிறுவனம் விரிவடைவதில் பயன்கள் பல விளைவது உண்மையே. ஆயினும், ஒரு எல்லைக்குப் பிறகு நிறுவனம் விரி வடையும்போழ்து, பயன் சேர்வதற்கு மாறாகத் தீமை சூழும். எனவே, அவ்வெல்லை நிலையை அடையும் நிறுவனம் 'தகு அளவு நிறுவனம்' என்றும், அதனளவு 'தகு அளவு' என்றும் கூறப்படு கிறது.

தகு அளவில்தான் திறமை உச்சகட்டத்தை எட்டுகிறது. எனவே, அந் நிலையில் உருப்படி (Unit) ஒன்றின் சராசரி உற்பத்திச் செலவு மிகவும் குறைந்து காணப்படும் என்று கூறத் தேவையில்லை. எந்த அளவினின்றும் குறுகுவதாலோ அல்லது பெருகுவதாலோ உற்பத்திச் செலவு கூடுகிறதோ, அந்த அளவே நிறுவனத்தின் தகுஅளவு என்றும் வேறு முறையில் கூறலாம். 'தற்பொழுது நிலவும் தொழில் நுட்ப, அமைப்பாற்றல் சூழ்நிலை யில், நீண்ட காலத்தில் கணக்கிலெடுத்துக் கொள்ள வேண்டிய செலவுகள் அனைத்தையும் உள்ளடக்கியபின், பொருளொன்றின் சராசரி உற்பத்திச் செலவு எந் நிறுவனத்தில் மிகவும் குறைந்து காணப்படுகிறதோ அந் நிறுவனமே தகு அளவு நிறுவனம் ஆகும்' என்று பேராசிரியர் இராபின்சன் அவர்களின் வரைவிலக்கணம் தெளிவாக இதனைக் கூறுகிறது.

மேற்சொன்ன வரைவிலக்கணத்தில் தெளிவாகும்உண்மைகள்

நிறுவனம் ஒன்று ஈட்டும் இலாபம் அது தகுஅளவுடையதா அல்லவா என்பதை உணர்த்துவதில்லை; அதன் சராசரி உற்பத்திச்

செலவே இதனைத் தீர்மானிக்கிறது. தகு அளவினையும் தாண்டி, நிறுவனம் விரிவடையும்போழ்து, அது ஈட்டும் மொத்த இலாபமும் கூடும். ஆனால், சராசரி உற்பத்திச் செலவு இந் நிலையில் கூடும் என்பதையும் வரம்பு இலாபம் குறையும் என்பதையும் மறக்கக் கூடாது. தகு அளவிற்கும் அதிகமாக உற்பத்தி செய்யின் உற்பத்தி முழுவதையும் விற்க, பின்னர் விலைகுறைப்பை மேற்கொள்ள நேரிடும். இதனால் பின்னர் இலாபம் குன்றி, நட்டம் மேலெழும்.

சராசரி உற்பத்திச் செலவினைக் கணக்கிடும்போழ்து, குறுகிய காலச் செலவுகளுடன், நீண்ட காலச் செலவுகளையும் கருத்திற் கொள்ள வேண்டும். அதாவது தேய்மானம், வட்டி, சொத்து, மறு அமர்த்தீட்டுச் செலவு போன்றவற்றையும் கணக்கிலெடுத்துக் கொள்ள வேண்டும்.

தகு அளவு நிலையான அளவன்று; மாறும் இயல்புடையது. அது தொழில் நுட்ப வளர்ச்சியையும், மேலாண்மைத் திறனையும் பொருத்திருக்கிறது. தொழில் நுணுக்கம் சிறத்தலால், தகு அளவு நீளும். அவ்வாறே மேலாண்மை ஆற்றல் மிகுவதாலும், தகுஅளவு விரிவடையும். வேளாண்மைத் துறையில் புதிய முறைகளைப் பின்பற்றி வியத்தகு வண்ணம் விளைவு பெருகியுள்ளது. அதுபோன்றே தயாரிப்புத் துறையிலும் உற்பத்தி முறையில் ஏற்படும் தொழில்நுட்ப மேம்பாடுகள் உற்பத்தியினைப் பல்கிப் பெருகச் செய்திருக்கின்றன. எனவே, தகுஅளவும் விரிவடைகிறது. ஆக, தகுஅளவு என்பது அனைத்துத் தொழில்கட்கும் அனைத்து நிறுவனங்கட்கும் பொருந்தக்கூடிய ஒரு பொது அளவு அன்று, தொழிலுக்குத் தொழில், நிறுவனத்துக்கு நிறுவனம் அது மாறக் கூடியது. ஒரே நிறுவனத்திலும், தகுஅளவென்பது மேலே விளக்கியவாறு தொழில்நுட்ப வளர்ச்சிக்கும், மேலாண்மைச் செயற்றிறத்திற்கும் ஏற்றவாறு மாறிக்கொண்டேயிருக்கும்.

தகு அளவைத் தீர்மானிக்கும் காரணிகள்

பேராசிரியர் இராபின்ஸ் அவர்கள் இவற்றைக் கீழ்க்கண்டவாறு வகைப்படுத்தியுள்ளார் :

1. தகு அளவு தொழில் நுட்ப நிறுவனம் (Optimum Technical Unit)

தொழில் நுட்பக் காரணிகள் இதற்கு வழி வகுக்கின்றன. வேலைப் பகுப்பும் (Division of Labour), செய்முறைகளின் ஒருங்-

கிணைப்பும் (Integration of Processes) உற்பத்தியைப் பெருமளவில் உயர்த்தக் கூடியவை. வேலைப் பகுப்பால் தொழிலர் ஒவ்வொருவரின் செய்திறனும் சிறப்படைகிறது. கால வீணடிப்பு தவிர்க்கப்படுகிறது. உடலுழைப்பைத் தவிர்க்கும் உயர் பொறிகளைக் கண்டுபிடிக்கும் வாய்ப்பு ஏற்படுகிறது. வேலைப் பகுப்பினைப் பேரளவு நிறுவனங்களே புகுத்த முடியும். அவ்வாறே செய்முறைகளின் ஒருங்கிணைப்பும் தொழில் நுட்பச் சிக்கனத்திற்கு வழிவகுக்கிறது. பலர் செய்து வந்த பணியை ஒரு பொறிசெய்தலையும் அல்லது பல பொறிகள் செய்துவந்த பணிகளை ஒரு பெரும்பொறி செய்தலையும் இது குறிக்கும். இத்தகைய விலையுயர் பொறிகளைப் பேரளவு நிறுவனங்களே வாங்கிப் பயன்படுத்த முடியும். இவ்விரு முறைகளாலும் (வேலைப் பகுப்பு, செய்முறைகளின் ஒருங்கிணைப்பு) உற்பத்திச் செலவு குறைகிறது.

தகு அளவு மேலாண்மை நிறுவனம் (Optimum Managerial Unit)

வேலைப் பகுப்பு முறையை உற்பத்தி நிலையில் மட்டுமன்றி, மேலாண்மைப் பணியிலும் நுழைத்திடலாம். பணிகளின் தன்மைக்கேற்ப வகைப்படுத்திப் பிரித்து, ஒவ்வொரு துறையையும் சிறப்புத் தேர்ச்சிபெற்ற வல்லுநர்களிடம் ஒப்படைத்துத் திறமைமிக்க நிர்வாகத்தைப் பெற முடியும். அவ்வாறே பல்வகை அலுவலகப் பொறிகளையும், கணக்குப் பொறிகளையும் பயன்படுத்துவது வாயிலாக, மேலாண்மை நிலையிலும் செய்முறைகளின் ஒருங்கிணைப்பைப் பெற முடிகிறது. இவையனைத்தையும் பேரளவு நிறுவனங்களால்தான் செயற்படுத்த முடியுமாதலால், மேலாண்மைச் சக்திகள் பேரளவில்தான் தகு அளவை உறுதி செய்கின்றன.

ஆயினும் ஆற்றல் மிக்க வல்லுநர்களை அமர்த்திச் செயற்படுவதில் ஏற்படும் பெருங்குறை அவர்களனைவரின் செயற்பாடுகளை ஒருமுகப்படுத்தலாகும். ஓரெல்லைக்குமேல் மேலாண்மைச் சக்திகளும் திறமை குன்றி செயற்படுகின்றன. அவ் வரம்பில் தான் தகுஅளவு நிர்ணயிக்கப்படுகிறது.

தகு அளவு நிதியுடை நிறுவனம் (Optimum Financial Unit)

பேரளவு நிறுவனங்கள் வேண்டிய நிதியை எளிதில் திரட்டிக் கொள்ளக் கூடியவை; அத்துடன் குறைந்த வட்டி வீதத்தில் கடன் பெறவும் இவற்றால் இயலும். எனவே, உற்பத்திச் செலவு குறைகிறது. இவ்வாறு நிதிச் சக்திகளும் பேரளவிலேயே நிறுவனத்தின் தகுஅளவை முடிவு செய்கின்றன.

தகு அளவு சந்தையிடு நிறுவனம் (Optimum Marketing Unit)

பேரளவில் வாங்குதலிலும், விற்பதிலும் எழும் சிக்கனங்களும், பயன்களும் பலவாகும். பேரளவு நிறுவனம் கொள்முதல் வல்லுநர்களை வைத்துக் குறைந்த விலையில் சரக்கு அல்லது கச்சாப் பொருளை வாங்குகிறது. அவ்வண்ணமே பேரளவிலும் வலிமையும் வாய்ந்த விளம்பரத்தை மேற்கொண்டு எளிதில் விற்கவும் பேரளவு நிறுவனங்களால் முடியும். சந்தை ஆராய்ச்சி (Market research) மேற்கொண்டு உற்பத்தியை ஒழுங்குபடுத்தவும், விற்பனையைப் பெருக்கவும் முடிகிறது. எனவே, சந்தையிடு சக்திகளும் பேரளவு நிலையிலேயே தகுஅளவை உறுதி செய்கின்றன.

தகு அளவு நின்றியங்கும் நிறுவனம் (Optimum Survival Unit)

தேவை நிலையில் ஏற்படும் மாற்றம் உற்பத்தியைப் பெரிதும் பாதிக்கும். பாணி மாறுதலும், வாடிக்கையரின் விருப்பு மாறுதலும், தொழில்நுட்ப மேம்பாடு காரணமாக உற்பத்தி முறையில் விளையும் மாறுதலும் தேவை நிலையை மாற்றுந் தன்மையன. பேரளவு நிறுவனங்கள் மாறுந்தேவைக்கேற்ப உற்பத்தி முறையையும் பொறிகளையும் மாற்றிக் கொள்ளப் பெரிதும் இடர்ப்படும். எனவே, தேவைமாற்றச் சக்திகள் சிற்றளவு நிறுவனத்திற்கு வழி அமைத்தலால், தகு அளவைச் சிறிய அளவிலேயே இருக்கச் செய்யும்.

தகு அளவுகளைச் சரிக்கட்டுதல் (Reconciliation of Various Optima)

மேல் விளக்கிய பல்வேறு சக்திகளும் ஒரு நிறுவனத்திற்கு வெவ்வேறு தகு அளவுகளை உணர்த்தலாம். அத்தகு அளவுகள் அனைத்தையும் சரிக்கட்டி, எந்த அளவில் நிறுவனத்தின் உற்பத்திச் செலவு மிகவும் குறைந்து காணப்படுமோ அதனையே நிறுவனத்தின் தகு அளவாகக் கொள்ள வேண்டும். எடுத்துக்காட்டாக, கீழ்க் கண்டவாறு சரிக்கட்டலாம் :

தொழில்நுட்பத் தகுஅளவு, மேலாண்மைத் தகு அளவினும் கூடுதலாக இருப்பின், நிறுவனத்தைப் பல துறைகளாகப் பிரித்து, ஒவ்வொரு துறையையும் ஏற்ற வல்லுநரிடம் ஒப்படைப்பது வாயிலாக மேல்ாண்மைத் திறனை மேம்படுத்த முடியும்.

அவ்வாறன்றி, தொழில் நுட்பத் தகுஅளவு மேலாண்மைத் தகு அளவினும் குறைந்து காணப்படின், இரண்டு அல்லது மூன்று

ஆலைகளை ஏற்படுத்தி அல்லது செங்குத்து ஒருங்கிணைப்பை (Vertical Integration) மேற்கொண்டு வினைப்படலாம்.

சந்தையிடு தகுஅளவு மேலாண்மைத் தகு அளவினும் கூடி யிருப்பின், தான் செய்யும் உற்பத்திப் பொருள்களுடன் பிற நிறுவனங்கள் ஆக்கும் பொருள்களையும் விற்க முற்படலாம்.

இவ்வாறு சூழ்நிலைக்கேற்ப, பல்வகைச் சக்திகளையும் சரிக் கட்டி, நிறுவனத்தின் தகு அளவினை நிர்ணயித்துச் செயற்படுவது மெத்தப் பயன்தரத் தக்கது. இச் சரிக்கட்டல் எளிய செய லன்று; கூட்டியும் கழித்தும் சோதனைக்குட்படுத்தியும் அளவை நிருணயிக்க வேண்டிய செயலாகும்; எனவே, இது சிக்கல் மிக்கதும் பொறுமையைச் சோதிக்கவல்லதுமான பணியாகும். அதே சமயம் தகு அளவு நிறுவனம் என்பது நடைமுறையில் காணுவதற் கரிய நிறுவனமாக செம்மைப் போட்டி நிலவி வரும் சூழ்நிலையில் இத்தகைய நிறுவனம் எழும். நடைமுறையில் செம்மைப் போட்டியைக் காணுவதரிது. செம்மைப் போட்டி என்பது எவ்வாறு ஒரு கற்பனை — ஆனால் அடையவேண்டிய — நிலையாக இருக்கிறதோ அதுபோன்றே தகு அளவு நிறுவனமும் ஒரு எட்டாக் கனி மட்டுமல்ல ஏட்டுக் கனியே ஆகும்.

13. தொழிற் சேர்க்கையமைப்புகள்

(Business Combinations)

பதினெட்டாம் நூற்றுண்டின் மைய காலத்திலிருந்து பத்தொன்பதாம் நூற்றுண்டின் முதற்பகுதியான ஐம்பது ஆண்டுகள் வரை இங்கிலாந்து நாட்டில் ஏற்பட்ட தொழிற்புரட்சி ஆக்கத் தொழில், போக்குவரத்து, தொழிலமைப்புக்கள் ஆகிய துறைகளில் வியத்தகு முன்னேற்றங்களைத் தோற்றுவித்ததையும், இப் புரட்சி படிப்படியாக ஏனைய நாடுகளுக்குப் பரவியதையும், இதை தொடர்ந்து தொழில்நுட்பம் விஞ்ஞானம் போன்ற துறைகளில் மெச்சத்தக்க புதுமை முறைகள், புதிய கண்டுபிடிப்புகள் உருவானதையும் நாம் அறிவோம். இவையனைத்தும் உற்பத்தித் திறனை ஒருபுறம் பெருக்கிவர, நாகரிக வளர்ச்சியும் மக்கட் பெருக்கமும் தேவைகளின் அளவையும் வகையையும் மறுபுறம் பெருக்கி வந்தன. அந் நிலையில் பேரளவு உற்பத்தியையும் பேரளவு விற்பனையையும் மேற்கொள்ளப் பொருத்தமான தொழிலமைப்பின் இன்றியமையாமை வெளிப்பட்டதையடுத்து கூட்டுப் பங்கு நிறுமங்கள் தோற்றம் பெற்றன. காலம் செல்லச் செல்ல நிறும அடிப்படையிலெழுந்த பேரளவு உற்பத்தியாளர்களிடையே போட்டி கடுமையாகிக் கொண்டு வந்து இறுதி நிலையில் விலைக் குறைப்புப் படலத்தை உருவாக்கியது. இதனால் அவர்களது இலாபம் குறைந்துகொண்டே வந்தது ஒருபுறமிருக்க, போட்டி மனப்பான்மை காரணமாக அவர்கள் நட்டத்திற்குத் தொழில் புரியவும் ஆயத்தமாயினர். இத்தகைய வீணான, வெஞ்சினப் போட்டி தொழிலுலகில் அவர்கள் நிலைத்திருப்பதற்கே உலைவைக்கத்தொடங்கியது; இத்தகைய போக்கு நீடிப்பது தமக்கோ, நுகர்வோருக்கோ நாட்டுக்கோ நன்மை பயக்காது என்ற உணர்வு மேலிட, இதிலிருந்து விடுவிப்புப் பெற வழி யாது என அவர்கள் தீவிரமாக ஆராயத் தலைப்பட்டனர் இத் திசையில் அவர்கள் செலுத்திய கவனம் வீண்போகவில்லை; ஒன்றுபடுவதாலும் தம்மிடையே கூட்டுறவை வளர்த்துக் கொள்வதாலும் இந்த ஆபத்தினின்றும் விடு

படலாம் என்ற தெளிவு பிறந்தது. இத் தெளிவு சேர்க்கையமைப்புகள் எழுந்திட அடிகோலியது. தொழிலமைப்புகளின் பரிணுமப் பாதையில் நிறும அமைப்புக்கு அடுத்த மைல் கல்லாக (Mile Stone) சேர்க்கையமைப்புகள் எழுச்சி பெற்றிருப்பது குறிப்பிடத்தக்கது.

உற்பத்தியையோ விலையையோ கட்டுப்படுத்துவதன்மூலம் தம்மிடையே எழத்தக்க போட்டியைத் தவிர்ப்பதோடு சந்தையையும் தமது கட்டுப்பாட்டுக்குள் கொண்டு வந்து விலைகளை ஒருநிலைப்படுத்தலாம் — முற்றுரிமைபெறவும் முயலலாம் என உற்பத்தியாளர்கள் விழைந்தனர்; மேலும் சேர்க்கையமைப்பின் வழியாக உற்பத்தி, நிருவாகம், நிதியைப் பயன்படுத்துதல், சந்தையிடுகை போன்ற செயல்களைப் பேரளவில் செய்து அவற்ருல் எழும் சிக்கனங்களைப் பெறவும், கூட்டு அடிப்படையில் விரிவாகவும் ஆழமாகவும் ஆராய்ச்சிகளை மேற்கொண்டு மிகுபலன் பெறவும் அவர்கள் முயன்றனர். எனவே, பற்பல நோக்கங்களுக்காகப் பல்வேறு அளவுகளில் ஒன்றுபட்டுச் செயலாற்றச் சேர்க்கையமைப்பு முறை அவர்களுக்கு வாய்ப்பளித்தது.

கூட்டாண்மையும், நிறுமங்களும் பல நபர்கள் ஒன்று சேருவதால் உருவாகும் அமைப்புகளாகும்; எனவே, அவற்றை 'எளிய கழகங்கள்' (Simple Associations) எனலாம். மாருக, சேர்க்கையமைப்புகள் ஏற்கனவே உருப்பெற்று இயங்கிவரும் கூட்டாண்மை, நிறுமங்கள் போன்ற பல தொழிலமைப்புகள் பல்வேறு காரணங்கள் கருதி ஒன்றுபடுவதால் எழும் அமைப்புகளாகும்; எனவே, அவை 'பல்கலப்புக் கழகங்கள்' (Compound Associations) எனப் பாகுபடுத்தப்படுகின்றன.

சேர்க்கையமைப்புகள் உருவாகக் காரணங்கள்

சேர்க்கையமைப்புகள் பற்பல வடிவங்களில் வளர்ச்சி பெற்று வருவதற்கு இதுதான் முக்கிய காரணம் என்று எதையும் குறிப்பிட்டுச் சொல்லவியலாது. இவ்வமைப்புகள் எழுந்தோங்கி வளர்வதற்குப் பற்பல சூழ்நிலைகள் காரணமாக இருந்திருப்பதாலும், ஒவ்வொரு காரணத்தையும் ஒட்டி வேறு சில காரணங்கள் எழுந்து இவ் வமைப்புகளின் வளர்ச்சிக்கு உதவியிருப்பதாலும்அடிப்படைக் காரணம் இதுதான் என எதையும் சுட்டிக்காட்ட இயலாத நிலையில் இருக்கிறேம். பல வல்லுநர்கள் இதுபற்றிக் கூறியிருப்பதை ஆழ்ந்து பார்க்குமிடத்து அவர்களிடையே கருத்து வேறுபாடு இருப்பதைக் காணுகிறேம். உற்பத்தியாளர்களிடையே எழுந்த

வெஞ்சினப்போட்டிதான் அடிப்படைக் காரணம் என ஒருசிலரும், ஒன்றுபட்டுப் பேரளவில் செயற்படுவதால் எழத்தக்க சிக்கனங்களே மூலகாரணம் என வேறுசிலரும், தமது இலாபத்தைப் பன்மடங்கு பெருக்கிக்கொள்ள வேண்டும் என்ற வேட்கையே இவ் வமைப்புகள் எழுவதற்கு மிகமிக முக்கிய காரணம் என மற்றும் சிலரும் கூறியிருப்பது இங்கு நோக்கற் பாலது. எனவே, பல்வேறு சூழ்நிலைகளில் பற்பல காரணங்கள் இவ் வமைப்புகள் எழுந்தோங்குவதற்கு அடிகோலியிருப்பதை நாம் அறிய வேண்டும். இவற்றை (அ) உந்தும் அல்லது தூண்டுவிசையாக அமையும் காரணங்கள் (driving or impelling forces); (ஆ) அழைப்பு விடுக்கும் காரணங்கள் (beckoning forces); (இ) வாய்ப்பு நல்கும் காரணங்கள் (facilitating forces) என மூவ்வகையாகப் பாகுபாடு செய்யலாம். இப் பாகுபாட்டைப் பற்றி ஒருமித்த கருத்து இருக்க முடியாதெனினும் இதன் அடிப்படையில் காரணங்களைத் தொகுத்துக் கூறுவது மிகப் பயனளிப்பதாக இருக்கும் என்பதில் கருத்து வேறுபாடு இருக்க முடியாது. இவற்றைப் பொருளியல் சார் காரணிகள் (economic factors), பொருளியல் சாராக் காரணிகள் (non-economic factors) என வகைப் படுத்துவோரும் உண்டு.

(அ) உந்தும் காரணங்கள் (Driving forces)

இவற்றைத் தூண்டு விசைகள் (Impelling forces) எனவும் கூறலாம். அவையாவன :

(i) வீணான, வெஞ்சினப் போட்டி: நாகரிக வளர்ச்சி, மக்கட் பெருக்கம் இவற்றால் தேவை ஒருபுறம் பெருகிவர, அதைச் சமாளிப்பதற்கான வாய்ப்புகள், வசதிகளைத் தொழிற்புரட்சி, தொழில் நுட்ப முன்னேற்றம், போக்குவரத்து முன்னேற்றம், ஆலைமுறை உற்பத்தி ஆகியவை மறுபுறம் உருவாக்கித்தர, பேரளவு உற்பத்தி-விற்பனை அமைப்புகள் தோன்றிய வண்ணம் இருந்ததையும், இவை ஒவ்வொன்றும் வாடிக்கையரை ஈர்த்துத் தமக்கென நிலையான சந்தையை உருவாக்கிக் கொள்ளும் முயற்சியில் ஈடுபட்டதையும், இதன் காரணமாக அவற்றிடையே பலத்த போட்டியெழுந்து அது விலை-குறைப்புப் போராக முதிர்ந்த நிலையை அடைந்ததையும் மேலே கண்டோம். இப் போரில் வீழ்ச்சியுற்ற சிற்றளவு நிறுவனங்கள் பலப்பல; எனினும், போட்டியின் கடுமையோ விலை-குறைப்புப் படலத்தின் உக்கிரமமோ தணிந்த பாடில்லை. மாறாகப் போட்டி தீவிரமாகிக் கொண்டே வந்து எஞ்சியுள்ள நிறுவனங்களையும் வீழ்ச்சியுறும் நிலையை அடைய வைத்தது;

'தடையற்ற போட்டியே நாட்டுக்குப் பெரு நன்மைகளை ஈட்டித் தரவல்லது' எனத் தொன்மைப் பொருளாதாரிகள் வலியுறுத்தி வந்த கூற்று பொய்க்கும் நிலையேற்பட்டது. அந் நிலையில் 'இந்த வரம்பு மீறிய வெஞ்சினப் போட்டியில் ஈடுபட்டு ஏன் நம்மை நாமே அழித்துக் கொள்ள வேண்டும்? நமக்குள் உடன்பாடு செய்து கொண்டு உய்யும் முயற்சியில் ஈடுபடக்கூடாதா?' என்ற தெளிவு அந் நிறுவனங்களிடையே பிறந்ததன் விளைவாகச் சேர்க்கை யமைப்புகள் மலர்ந்தன.

(ii) வாணிகச் சகடங்கள் (Trade cycles) : கட்டுப் பாடற்ற பொருளாதார அமைப்பில் பொருளாதாரச் சூழ்நிலை ஒரே மாதிரியாக இருப்பதில்லை. பொருளாதார நிலையில் பூரிப் பும், வாட்டமும், மந்தமும், மீட்பும் மாறி மாறி ஒழுங்காகச் சகடம்போல் சுழன்று சுழன்று வருவது இயல்பு. பொருளாதார நிலையில் பூரிப்பும் செழிப்பும் ஏற்படும்பொழுது உற்பத்தி, வாணிக நடவடிக்கைகள் விறுவிறுப்பாக வளர்ந்து வருவதும், இதனுல் மக்களுடைய வருமானம் உயர்ந்து, தேவைகள் வளர்ந்து, விலைகள் உயர்வுபெற்று அந்த நடவடிக்கைகளுக்கு மேலும் உரமூட்டுவதும் இவற்றின் காரணமாகச் சிற்றளவு உற்பத்தி, வாணிக நிறுவனங் களும் தோன்றுவதற்கு வாய்ப்பு ஏற்படுவதும் நாம் அறிந்ததே. பொருளாதார வனப்புநிலை குன்றி வாட்டநிலையும் அதையடுத்து மந்தநிலையும் ஏற்படும்பொழுது வேலை வாய்ப்பு, வருமானம், தேவை, விலைகள் அனைத்தும் சரிந்து மிகத் தாழ்வான மட்டத்தை அடைகின்றன; இதனுல் பூரிப்புக் காலத்தில் முளைத்த சிற்றளவு நிறுவனங்களும் வலிமையற்ற நிறுவனங்களும் தொடர்ந்து இயங்க வியலாத நிலையில் வீழ்ந்துபடுகின்றன அல்லது வலிமை வாய்ந்த பேரளவு நிறுவனங்களோடு இணைய முற்படுகின்றன. எனவே, பொருளாதார நிலையில் மந்தம் ஏற்படும்பொழுது சேர்க்கை யமைப்புகள் வெகுவாக உருவாவது இயல்பு. தொழில் நிறுவனங் கள் பூரிப்புக் காலத்திலேயே மந்தநிலை ஏற்படுவது உறுதி என்ற எண்ணத்தில் முன்னெச்சரிக்கையாகச் சேர்க்கையமைப்புகளை உருவாக்கிக் கொள்ள நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளுவதும் உண்டு.

(iii) அமைப்பு, நிருவாகத் திறமை போதுமான அளவு இல்லாமை : இற்றைய நிலையில், குறிப்பாகப் பொருளாதார முன்னேற்றமடைந்துவரும் நாடுகளில், உற்பத்தி, வாணிக நிறு வனங்கள் விரைவாகப் பெருக வேண்டிய தேவையிருப்பது அறியற் பாலது. இவற்றை அமைக்கவும் அவற்றின் நிருவாகப் பொறுப்பை ஏற்கவும் தக்க திறமை, அனுபவம், அறிவு சான்ருேர் போதுமான அளவு இல்லாமலிருப்பது, இருப்பவர்களைக் கொண்டு மிக்கப் பயன்

பெற, நிறுவனங்களின் அளவைப் பெருக்கி எண்ணிக்கையைக் குறைக்க வேண்டிய கட்டாய நிலையை உருவாக்கியிருக்கிறது.

(iv) சரக்குகளைச் சந்தையிடுவதன் முக்கியத்துவம் பெருகி வருதல் : ஏறக்குறைய எல்லா நாடுகளும் பொருளாதார நிலையில் தன்னிறைவு பெற்றிட முயன்றுவரினும், இயற்கை வளங்களை எல்லா நாடுகளும் சீராகப் பெற்றிடாத காரணத்தால், பன்னாட்டு வாணிகமோ, அத் துறையில் நாடுகளிடையே நிலவும் போட்டியோ வளர்ந்து வருகின்றதேயன்றிக் குறைந்து வருவதில்லை. எனவே, சரக்குகளுக்கான சந்தை வளர்ந்து வருவதோடு விரிவடைந்து வருவதையும் காணுகிறோம். இதன் விளைவாக உற்பத்தித் துறையிலுள்ள சிக்கல்களைக்காட்டிலும் சந்தையிடுகைத் துறையைச் சூழ்ந்துள்ள சிக்கல்களும் பிரச்சினைகளும் அதிகமாகி வருகின்றன. உற்பத்தியாளர்கள் உற்பத்தி நுணுக்கம் காரணமாக ஒன்றுபடாவிட்டாலும், சந்தையிடுகையைச் சார்ந்துள்ள சிக்கல்களை—குறிப்பாகப் பன்னாட்டுச் சந்தையில் நிலவும் அயல் நாட்டார் போட்டியைச்—சமாளிப்பதற்காகவாவது கூட்டுறவு உணர்வோடு செயலாற்ற வேண்டிய கட்டாய நிலை எழுந்திருக்கிறது.

(v) பேரளவு இயக்கத்தின் பயன்கள் : உற்பத்தி, விற்பனை ஆகிய செயல்களைப் பேரளவில் மேற்கொள்ளும் பொழுது உற்பத்தி, நிருவாகம், நிதியைப் பயன்படுத்துதல், சந்தையிடுகை போன்ற பல துறைகளிலும் மிக்கப் பயன்களையும் சிக்கனங்களையும் பெற இயலுகிறது. பேரளவில் கச்சாப் பொருள்களைக் குறைந்த விலைக்கு வாங்குதல், கழிவுப் பொருள்களையும் (Waste Products) பயன்படுத்துவதற்கான வாய்ப்பு, பேரளவில் உற்பத்தி, சந்தையிடுகை பற்றிய ஆராய்ச்சியை மேற்கொள்ளுதல், அனைத்துச் செயல்களுக்கும் தேர்ந்த வல்லுநர்களைப் பயன்படுத்திக் கொள்ளுதல், இயந்திரங்களின் திறம் முழுவதையும் பயன்படுத்தும்வாய்ப்பு, விளம்பரம், விற்பாண்மை ஆகிய செயல்களுக்கு விற்பன்னர்களைப் பயன்படுத்திக்கொள்ளும் வாய்ப்பு போன்ற பற்பல சிக்கனங்கள் எழுகின்றன. உற்பத்தி—விற்பனை நிறுவனங்கள் போட்டி மனப்பான்மையோடு வேறுபட்டு நின்று இயங்கும்வரை இச் சிக்கனங்களைக் கணிசமான அளவு பெறவியலாது. எனவே, கூட்டுறவு உணர்வோடு அவைகள் ஒன்றுபட்டுப் பணி புரிந்தால் இச் சிக்கனங்களைப் பெரிய அளவில் பெற்றுத் தாமும் பயனுறுவதோடு நுகர்வோருக்கும் பயன்கிட்டுமாறு செய்யலாம். அல்லாமலும், அவைகளிடையே போட்டி தளராது வளரும் நிலையில் தம்மைப் பெருந்துயரத்திற்கு ஆளாக்கிவந்த அச்சமும்—தாம் தொழிலுலகில்

நிலைத்து நிற்க முடியுமா என்பது—தமது எதிர்காலத்தைப் பற்றிய உறுதியற்ற தன்மையையொட்டிய இடரும் இக் கூட்டுறவால் அகலுகின்றன. எனவே, இந்த அச்சமும் இடரும் சேர்க்கையமைப்புகள் எழுவதற்கு வலுவான உந்து விசையாக இருந்தன என்றால் அது மிகையாகாது.

(ஆ) அழைப்புவிடுக்கும் காரணிகள் (Beckoning factors)

தொழில் நிறுவனங்கள் கூட்டுறவு உணர்வோடு சேர்க்கையமைப்புகளை உருவாக்கிக் கொள்வதால் பலனுண்டு எனச் சில காரணிகள் அவைகளுக்கு ஆசையூட்டின, ஆசையூட்டி வருகின்றன. இவற்றை அழைப்புவிடுக்கும் காரணிகள் என அழைக்கலாம். அவையாவன :

(i) உருவத்துக்கு உள்ள மதிப்பு : எளிமைக்குக் காட்டி வந்த மரியாதையை இன்று நாம் வலிமைக்கும், உண்மைக்கு அளித்த மதிப்பை இன்று உருவத்திற்கும் அளிக்கிறோம்; அன்று வாய்மைக்குத் தலைவணங்கியவர்கள் இன்று வடிவத்திற்குத் தலைவணங்குபவர்களாகவும், அன்புக்கும் பண்புக்கும் ஆதரவு காட்டியவர்கள் இன்று ஆடம்பரத்திற்கும் பதவிக்கும் அடிவருடுபவர்களாகவும் இருந்து வருகிறோம். பெரியவர்கள், பெரிய அமைப்பு என்று தற்பெருமை அடித்துக் கொள்பவர்கள்பால் நமக்கு மோகம் அதிகமாகி விட்டது; அவர்கள் அல்லது அவை காட்டும் பகட்டுக்கும், போடும் வெளிச்சத்திற்கும் நாம் அடிமையாகி வருகிறோம். எனவே, சிற்றளவுத் தொழிலமைப்புகள் ஒன்றுபட்டுப் பேரளவுத் தொழிலமைப்பாக உருப்பெறும் போக்கும், ஒரு தொழிலமைப்பைத் துவக்குபவர் பற்பல தொழிலமைப்புகளைத் தோற்றுவித்தோ விலைக்கு வாங்கியோ பெருந் தொழிலதிபராக —தொழிலுலக மன்னராக—விளங்க முற்படும் போக்கும் இன்று ஊக்கமும் ஊட்டமும் பெற்று வளர்ந்து வருகின்றன. மக்கள் மத்தியில் உருவத்திற்கு மதிப்பும் மகத்துவமும் இருப்பது சேர்க்கையமைப்புகள் உருவாவதற்குக் கூக்குரல் கொடுத்து அழைப்பதாக அமைகிறது.

(ii) முற்றுரிமை பெறவேண்டுமென்ற வேட்கை : போட்டியிட்டுக் கொண்டுள்ள தொழிலமைப்புகள் ஒன்றாக இணைவதாலோ தக்க உடன்படிக்கை செய்து கொண்டு ஒருமித்துச் செயல்படுவதாலோ முற்றுரிமை நிலையை எட்டிப் பிடிக்கலாம், அதைக் கொண்டு மிகை இலாபம் சேர்க்க முயலலாம் என்ற வேட்கையும் சேர்க்கையமைப்புகள் உருவாக அழைப்பு விடுக்கும் காரணமாக அமையலாம்.

(iii) புனைபொருள் உரிமைச் சட்டம் (Patent Laws) : புனைபொருள் உரிமைச் சட்டங்கள் புதிய கண்டுபிடிப்புகளைப் பயன்படுத்திப் புதிய சரக்குகளையோ தற்பொழுதுள்ள சரக்குகளைச் செம்மையாக அல்லது குறைந்த செலவிலோ தயாரிக்கும் உரிமையைக் குறிப்பிட்ட காலத்திற்குப் பாதுகாப்பதால், அந்தக் காலவரம்புக்குள் அவற்றைச் செய்து விற்கும் முற்றுரிமை நிலை உருவாக வாய்ப்பளிக்கின்றன. தனியொரு நிறுவனம் இந்த வாய்ப்பை முற்றும் பயன்படுத்த இயலா நிலையில் தன்னையொத்த வேறு சில நிறுவனங்களுடன் கூட்டாகச் செயல்பட்டுப் பெருத்த இலாபம் பெற முயலுவது இயல்பு; மற்ற நிறுவனங்களும் இத்தகைய வாய்ப்புக்காக ஏங்கியிருப்பதும் வந்த வாய்ப்பை நழுவ விடாமல் சிக்கெனப் பிடித்துக்கொள்ள விழைவதும் இயல்பு. எனவே, புனைபொருளுரிமைச் சட்டங்கள் சேர்க்கையமைப்புகள் உருவாக மிகமிக முக்கிய காரணியாகச் செயல்பட்டிருப்பது தொழிலுலக வரலாறு காட்டும் உண்மையாகும்.

(இ) வசதியளிக்கும் காரணிகள் (Facilitating factors)

தொழிலுலகில் நிலவும் அல்லது அவ்வப்பொழுது தோன்றத்தக்க சில சூழ்நிலைகளும் காரணிகளும் சேர்க்கையமைப்புகள் எழுவதற்கு வசதியளிக்கின்றன அல்லது வழிவகுத்துத் தருவனவாக உள்ளன. இவற்றை வசதியளிக்கும் காரணிகள் என்ற பாகுபாட்டில் சேர்க்கலாம். அவையாவன :

(i) பாதுகாப்புச் சுங்கவரிகள் (Protective Tariffs) : அயல் நாட்டுச் சரக்குகள் இறக்குமதியாவதால் வேரூன்றவும் வளரவும் முடியாமல் தத்தளிக்கும் உள்நாட்டுத் தொழில் துறைகளுக்குப் பொருளாதாரத் தன்னிறைவு கருதிப் பாதுகாப்பு நல்க வேண்டுமென்ற நோக்கத்தோடு இறக்குமதி செய்யப்படும் சரக்குகள் மீது அரசு அதிகமான வரிகளை விதிப்பதுண்டு. இதனுல் இறக்குமதிச் சரக்குகளின் விலைகள் மிக அதிகமாகி விடுவதும், பொது மக்கள் அவற்றை வாங்காமல் குறைந்த விலைக்குக் கிடைக்கும் உள்நாட்டுச் சரக்குகளை வாங்க முற்படுவதும் இயல்பு. நாளடைவில் அச் சரக்குகளின் இறக்குமதி வீழ்ச்சியுற்று உள்நாட்டிலுள்ள தொழிலமைப்புகள் அயல்நாட்டுப் போட்டியற்ற நிலையில் பாதுகாப்பாகச் செயல்படும் சாதகமான சூழ்நிலை உருவாகும். இது நாட்டின் பொருளாதார வளர்ச்சி கருதி அரசு திட்டமிட்டு உருவாக்கும் சூழ்நிலையாகும். இத்தகைய பாதுகாப்பான சூழ்நிலையைப் பெறும் தொழில்துறையில் மிகுந்த ஆதாயங் கிடைக்கும் என்று எதிர்பார்த்துப் பற்பல புதிய தொழில் நிறுவனங்கள்

தோன்ற விழைவது இயல்பு. இதன் காரணமாக அத் துறையில் இயங்கும் நம் நாட்டு நிறுவனங்களுக்கிடையே போட்டி மிகுவதும் அதையடுத்து அவை சேர்க்கையமைப்புகளை உருவாக்கிக் கொண்டு போட்டியைத் தணிக்கவும் தவிர்க்கவும் எத்தனிப்பதும் நாம் அறியாத விளைவுகளல்ல. எனவேதான் ஒரு நாடு விதிக்கும் பாதுகாப்புச் சுங்க வரிகள் அந் நாட்டில் சேர்க்கையமைப்புகள் உருவாவதற்குக் கருப் பையாக (womb) அமைகின்றனவென்றும் இவ் வரிகள் சேர்க்கையமைப்புகளுக்குத் தாயாக விளங்குகின்றன வென்றும் சொல்லப்படுகின்றன. தாயின்றி சேய் உருவாக இய லாது — ஆனால் இவ் வரிகள் இல்லாத சூழ்நிலையிலும் சேர்க்கை யமைப்புகள் பெருமளவு தோன்றி வளர்ச்சி பெற்றிருப்பதால் இவற்றிற்குத் தாய்க்கு இணையான இடமும் இன்றியமையாமை யும் அளிப்பது பொருந்தாக் கூற்றாகும்.

(ii) பகுத்தறிவாக்கம் (Rationalisation) : தொழில் நிறு வனங்கள் தம்மைச் சூழ்ந்துள்ள சிக்கல்களைப் பகுத்தறிவோடு அலசியாராய்ந்து குறைந்த செலவிலும் முயற்சியிலும் நிறைந்த அளவு திறமையை வளர்த்துக் கொள்வதற்கான முயற்சியை மேற்கொள்ளுவது 'பகுத்தறிவாக்கம்' எனப்படுகிறது. உற்பத்தி முறையை எளிமைப் படுத்துதல், மூலப் பொருள்கள், சக்தி, போக்குவரத்து போன்ற பலவகையான பொருள்களும் சக்தியும் உழைப்பும் வீணாவதைத் தவிர்த்தல், சரக்குகள் ஒரே மாதிரியாக அமையுமாறு செய்தல், வழங்கல் முறைகளை எளிமைப் படுத்துதல், இயல்முறையான (Scientific) நிருவாக முறைகளைப் புகுத்துதல், எளிதில் கிடைக்காத மூலப்பொருள்களை வீணாக்காமல் திட்ட மிட்டுப் பயன்படுத்துதல், பயன்படுத்தப்படாமல் இருக்கும் உற் பத்தி ஆற்றலைக் கூடுமானவரை குறைத்தல், பழம்பான்மையான நடைமுறைகளைக் கைவிட்டு விட்டுப் பகுத்தறிவுக்கு ஒவ்வியதாக வுள்ள முறைகளைப் புகுத்துதல், நாள்பட்ட இயந்திரங்களுக்கு மாறாக நவீன இயந்திரங்களைப் பயன்படுத்துதல் போன்ற சீர மைப்பு நடவடிக்கைகளைச் சுட்டிக் காட்டும் சொல்லாகும் இது. இந்த நடவடிக்கைகளை ஒரு துறையைச் சார்ந்த நிறுவனங்கள் அனைத்தும் கூட்டுறவு உணர்வோடு மனமொத்துக் கூட்டுமுறையில் மேற்கொண்டால் மிக்கப் பலன் கிடைக்கும். தொழில் துறை களைப் பகுத்தறிவாக்கம் செய்ய வேண்டிய தேவையும் அதனால் எழத்தக்க பலன்களும் சேர்க்கையமைப்புகள் உருவாவதற்கு வழி வகுத்துத் தருகின்றன.

இவை தவிர நிறும அமைப்பு முறை, நவீன போக்குவரத்து வசதிகள் மிகை-முதலாக்கத்தினால் (Over Capitalisation) கிடைக்கத்

தக்க ஊக வாணிக இலாபம், அரசு திட்டவட்டமான பொருளா தாரக் கொள்கையை வகுத்துக்கொண்டு அதை நிலையாகக் கடைப் பிடிக்காமல் அதில் மாற்றங்களைச் செய்து கொண்டே போவதால் எழும் உறுதியற்றநிலை போன்ற காரணிகளும் சேர்க்கையமைப்புகள் எழுவதற்குத் துணை செய்திருக்கின்றன. காரணம் எதுவாக இருப் பினும் உலகத் தொழிலமைப்பு வரிசையில் சேர்க்கையமைப்புகள் நிலையான இடம் பெற்று விட்டதையும் அவை தொழில் வளர்ச் சிக்கு ஆற்றியுள்ள — ஆற்றிவரும் தொண்டினையும் மறுக்கவோ மறக்கவோ இயலாது. இவ் வமைப்புகளால் பல கேடுகள் எழுந் திருக்கின்றன—எழலாம் என்ற இடர் இருப்பினும் மக்களும் அரசு களும் விழிப்பாக இருந்து அவற்றால் எழத்தக்க தீமைகளைத் தவிர்த்து நாட்டின் நல்வாழ்வுக்காகச் செயல்படும் அமைப்பாக அவற்றை அவ்வப்போது தக்க கட்டுப்பாடுகளுக்கும் ஒழுங்கு முறைகளுக்கும் உட்படுத்துவது கடமையாகும்.

சேர்க்கையமைப்புகள் உருவாகும் விதங்கள்
(Types of Combinations)

தொழிலமைப்புகள் பல விதங்களில் இணைந்து சேர்க்கை யமைப்புகளாக உருப்பெறுவதைக் காணலாம். தொழிலியல்பு அடிப்படையில் சேர்க்கையமைப்புகளைப் பாகுபாடு செய்யும் பொழுது எந்தெந்த விதங்களில் இணைவதால் அவை உருவா கின்றன என்பது வெளிப்படுகிறது. படுகிடை இணைப்பு, செங் குத்தான இணைப்பு, பக்கவாட்டான இணைப்பு, மூலைவிட்ட இணைப்பு, வட்டவடிவ இணைப்பு ஆகிய பலவழிகளைப் பயன்படுத்தி சேர்க்கையமைப்புகள் உருவாகலாம். இவற்றைச் சற்று விரி வாகக் காண்போம்.

படுகிடையிணைப்பு (Horizontal integration)

ஒரே வகையைச் சேர்ந்த சரக்குகளைத் தயாரிக்கும் அல்லது சேவைகளைப் புரியும் பல்வேறு தொழிலமைப்புகள் ஒருமித்த நிருவாகம், கட்டுப்பாட்டின் கீழ்ப் பொது நோக்கங்கருதி ஒன்று பட்டுச் செயல்படும் முறையைப் 'படுகிடை இணைப்பு' என அழைக் கிறோம். உற்பத்தியிலோ வாணிகத்திலோ ஒரே மட்டத்தில் ஈடுபட்டிருக்கும் நிறுவனங்கள் மைய ஏற்பாட்டின்கீழ் இணைவதை இப் பாகுபாட்டில் சேர்க்கிறோம். இதன் தலையாய நோக்கம் இணையும் நிறுவனங்களுக்கிடையே நிலவும் கடும் போட்டியைத் தவிர்க்க வேண்டும் என்பதே. உற்பத்தியைக் குறைத்துச் சந்தை யிடும் சரக்குகளின் மொத்த அளவைக் கட்டுப்படுத்தல், அனை

வரும் ஒரே விலேக்கு விற்க ஒப்புக் கொள்ளுதல், கூட்டு அடிப்படையில் விற்க ஏற்பாடு செய்தல், போட்டி விளம்பரங்களேத் தவிர்த்து பொது விளம்பர ஏற்பாட்டுக்கு உடன்படுதல் போன்ற நடவடிக்கைகள் மூலம் போட்டியைத் தணிக்கவும் தவிர்க்கவும் இயலுகிறது. மேலும் இத்தகைய இணேப்பு மையக் கொள்முதல், கூட்டு அடிப்படையிலான ஆராய்ச்சி, உற்பத்தி–நிருவாகம் இவைகளுக்கு வல்லுநர்களேப் பயன்படுத்துதல் போன்ற பலவகையான பேரளவு அமைப்பின் சிக்கனங்களேப் பெறவும், இவற்றைக் கொண்டு சரக்குகளின் தரத்தை உயர்த்தவும் விலேயைக் குறைக்கவும் வழிவகுக்கிறது.

அதே சமயம் இத்தகைய இணேப்பு பெரிய அளவிலும் நெருக்கமாகவும் ஏற்படுவதால் முற்றுரிமை நிலே எழவும், தொழிலுரிமை சிலவர் கைகளில் குவியவும் இடமேற்படலாம்; இதையடுத்து மக்கள் சுரண்டப்படும் நிலேயும் சரக்குகளின் தரம் குன்றும் அபாயமும் ஏற்படலாம். இந்த இணேப்பு இதற்குட்பட்ட தொழில் நிறுவனங்களுக்குத் தேவையான மூலப் பொருள்களேத் தங்கு தடையின்றி பெற்றுத் தரவும் அவை உற்பத்தி செய்யும் சரக்குகளுக்கு நிலேயான சந்தையை உருவாக்கவும் பெருமுயற்சி செய்யுமென்ருலும் எந்த அளவு இம் முயற்சி வெற்றி பெறுமெனத் திட்ட வட்டமாகக் கூறவியலாது.

இங்கிலாந்திலுள்ள ‘இம்பீரியல் டுபாக்கோ கம்பெனியையும்’ நம் நாட்டிலுள்ள ‘அஸோஸியேடட் சிமெண்ட் கம்பெனி லிமிடெட்’ (A.C.C), ‘இந்தியன் ஜூட் மில்ஸ் அஸோஸியேஷன்’ இவற்றை இத்தகைய இணேப்புக்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

செங்குத்திணேப்பு (Vertical integration)

மூலப் பொருளேப் பெறுவதிலிருந்து முற்றுப் பெற்ற சரக்கைத் தயாரிப்பது வரையிலுமான பல்வேறு அடுத்தடுத்த தயாரிப்பு மட்டங்களில் ஈடுபட்டுள்ள நிறுவனங்கள் அனேத்தும் இணேயும்பொழுது அதைச் ‘செங்குத்திணேப்பு’ என அழைக்கிருேம். அதுபோலவே ஒரு பொருளேத் தயாரிக்கும் நிறுவனமும் அதைச் சந்தையிடும் நிறுவனமும் ஒன்ருக இணேயும்பொழுதும் அந்த இணேப்பு இப் பெயர் பெறுகிறது. அதாவது செங்குத்திணேப்பில் ஒரு தொழில் துறையின் பல்வேறு தயாரிப்பு மட்டங்களில் ஈடுபட்டுப் பல இடங்களில் இயங்கிவரும் நிறுவனங்கள் மட்டுமன்றி அச் சரக்குகளே வழங்கும் தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள நிறுவனங்களும் ஒன்ருக இணேந்து தன்னிறைவு பெறுவதைக்

காணலாம். இரும்பு எஃகு தயாரிக்கும் நிறுவனம், இரும்புத் தாதைத் தோண்டியெடுக்கும் நிறுவனம், நிலக்கரி தோண்டியெடுக்கும் நிறுவனம் ஆகிய பலவும் ஒன்றாக இணைவதை இங்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

தரமான மூலப் பொருள்களைத் தங்குதடையின்றிப் பெறுதல், இவற்றை அளிப்பதில் ஈடுபட்டுள்ள இடையோர் பலரைக் களைதல், முற்றுப் பெற்ற சரக்குகள் தரமுள்ளவையாக இருக்குமாறு செய்தல், தயாரிப்பின் பல்வேறு நிலைகளைத் தனித்தனி நிறுமங்கள் மேற்கொள்ளுவதால் ஏற்படும் தேவையற்ற செலவுகளைத் தவிர்த்தல், கொள்முதல், விற்பனை, போக்குவரத்து, விளம்பரம் போன்ற ஏற்பாடுகளை மையக் கட்டுப்பாட்டின் கீழ் செய்வதால் எழும் சிக்கனங்களைப் பெறுதல், சந்தையிடுகைத் துறையிலுள்ள இடையோரைத் (Intermediaries) தவிர்த்தல் போன்ற பல நன்மைகளை இத்தகைய இணைப்பு பெற வாய்ப்பிருக்கிறது.

இத்தகைய இணைப்பில் ஒரு பெருங்குறை இருக்கிறது. இந்த இணைப்பில் ஏதாவது ஒரு மட்டத்தில் எந்திரக்கோளாறு அல்லது வேறு ஏதாவது காரணமாக தயாரிப்புத் தொழில் தடைப்பட்டால் அது அந்த அமைப்பு முழுவதையும் செயலிழக்கச் செய்துவிடலாம். முற்றுப்பெற்ற சரக்குகளை விற்பதில் அவற்றை உற்பத்தி செய்து வழங்கும் ஏனைய தொழில் நிறுவனங்களின் போட்டியைத் தணிப்பதற்கோ தவிர்ப்பதற்கோ இந்த இணைப்பு எவ்வகையிலும் உதவுவதில்லை.

சில சரக்குகளைத் தயாரிப்பதில் பல்வேறு படிநிலைகள் (stages) இருப்பதையும், ஒவ்வொரு தயாரிப்பு நிலையிலும் தனித்தனி நிறுவனங்கள் ஈடுபட்டிருப்பதையும், ஒரு நிறுவனத்தின் முற்றுப் பொருள் அடுத்த படிநிலையில் ஈடுபட்டுள்ள நிறுவனத்தின் மூலப் பொருளாக அமைவதையும் காணலாம். இச் சூழ்நிலையில் இறுதி நிலை முற்றுப் பெற்ற சரக்கின் தரம், உற்பத்தி அளவு இவற்றைக் காப்பதற்கு வெவ்வேறு படிநிலைகளில் மூலப் பொருள்களாகப் பயன்படுபவற்றின் மீது கட்டுப்பாடு இருப்பது அவசியமாக இருக்கும்பொழுது இத்தகைய இணைப்பால் பெருநன்மை ஏற்படும்.

பக்கவாட்டான இணைப்பு (Lateral integration)

ஓரளவு தொடர்புள்ள வெவ்வேறு சரக்குகளைத் தயாரித்து விற்பனை செய்யும் நிறுவனங்கள் தமது உற்பத்திப் பொதுமை,

கருதியோ கூட்டாகச் சந்தையிடலாம் என்றே ஒன்ருக இணையும் பொழுது 'பக்கவாட்டான இணைப்பு' எழுகிறது. இதைத் 'தோழமையிணைப்பு' (Allied integration) எனவும் கூறலாம். இந்த இணைப்பைச் சேர்ந்த நிறுமங்கள் ஒன்றேடொன்று போட்டியிடுவனவாக இல்லாமலிருப்பினும் கூட்டாகச் செயல்படுவதால் ஏற்படும் பல நன்மைகள் காரணமாக இவை ஒன்றுபட்டுச் செயலாற்ற உடன்படுகின்றன.

இந்த இணைப்பு 'குவிவுப் பக்கவாட்டிணைப்பு' (Convergent lateral integration), 'விரிவுப் பக்கவாட்டிணைப்பு' (Divergent integration) எனப் பாகுபாடு செய்யப்படுகிறது.

குவிவுப் பக்கவாட்டிணைப்பில் அடங்கும் பல்வேறு நிறுவனங்கள் தயாரிக்கும் வெவ்வேறு வகைப்பட்ட சரக்குகள் இந்த இணைப்பின் மைய அமைப்பாகவுள்ள நிறுவனத்தின் மூலப்பொருள்களாகப் பயன்படுபவையாக இருப்பது இதன் சிறப்பாகும். இந்த இணைப்பைச் சார்ந்த நிறுவனங்கள் தயாரிக்கும் சரக்குகள் இயல்பிலோ தயாரிப்பு முறையிலோ பொதுமையைப் பெற்றிருக்காவிடினும் அவற்றைச் சந்தையிடுவதிலுள்ள பொறுப்பைத் தவிர்ப்பதற்கும், மைய அமைப்பு தனது உற்பத்திக்குத் தேவையான தரமான மூலப் பொருள்களைத் தங்கு தடையின்றிப் பெறுவதற்கும் இந்த இணைப்பு உதவுகிறது. பால் பண்ணை, 'கோகோ' (Cocoa) உற்பத்தி செய்யும் நிறுவனம், பார்லி (Barley) விளைக்கும் பண்ணை, பார்லியை மாவாக்கும் நிறுவனம், சர்க்கரை ஆலை இவற்றின் உற்பத்திப் பொருள்களான முறையே பால், கோகோ, பார்லி மாவு, சர்க்கரை ஆகியவை போர்ன்விடாவின் (Bournvita) தயாரிப்புக்குத் தேவையான மூலப் பொருள்களாக அமைவதைக் காணலாம். போர்ன்விடா தயாரிக்கும் நிறுவனம் தனக்குத் தேவைப்படும் மூலப் பொருள்களைத் தயாரித்து வழங்கும் நிறுவனங்களை இணைத்துக் கொண்டால் அது இத்தகைய இணைப்பைச் சாரும்.

விரிவுப் பக்கவாட்டிணைப்பின் மைய அமைப்பு தயாரிக்கும் முற்றப்பெற்ற சரக்கு அத்தோடு இணையும் நிறுவனங்களின் தயாரிப்புகளுக்குத் தேவைப்படும் முக்கிய மூலப்பொருளாக விளங்குவது இத்தகைய இணைப்பின் சிறப்பு அம்சமாகும். எடுத்துக்காட்டாகத் தோலைப் பெரிய அளவில் தயாரித்து அளிக்கும் நிறுவனத்தோடு தோலை முக்கிய மூலப் பொருளாகக் கொண்ட தோல்பெட்டி தயாரிக்கும் நிறுவனம், காலணிகள் தயாரிக்கும் நிறுவனம் போன்றவை இணைவதைக் கூறலாம்.

மூலேவிட்ட இணைப்பு (Diagonal combination)

ஓர் உற்பத்தி நிறுவனம் தனக்குத் தேவையான துணைச் சேவைகளைப் (அதாவது பழுது பார்க்கும் வசதி, போக்குவரத்து வசதி போன்றவற்றைப்) புரியும் அமைப்புகளைத் தன்னோடு இணைத்துக் கொள்வதை இவ்வாறு அழைக்கிறோம். இதனால் அந்த உற்பத்தி நிறுவனம் பிற அமைப்புகளைச் சார்ந்திருப்பதைத் தவிர்த்துத் தன்னிறைவு பெற்றுத் திகழ்வதோடு தங்குதடையின்றிச் செயல்படவும் இயலுகிறது.

வட்டவடிவ இணைப்பு (Circular integration)

எந்த வகையிலும் உறவற்ற வெவ்வேறு தொழில் துறைகளைச் சேர்ந்த நிறுவனங்கள் ஏதோ ஒரு காரணத்தால் ஒன்றுபட்ட நிலையில் இயங்க நேருவதை ‘வட்டவடிவ இணைப்பு’ எனக் கூறுகிறோம். எடுத்துக்காட்டாகச் சர்க்கரை ஆலை ஒன்றும், நூற்பு-நெசவாலை ஒன்றும், சிமென்ட் ஆலையொன்றும் பொதுநிதி வசதி கருதியோ நிருவாக நலம் கருதியோ ஒன்றாக இணைந்து செயல்படுவது இத்தகைய இணைப்பைச் சாரும். பல துறைகளிலும் தாம் முதலீடு செய்து தமது தொழில்துறை ஆதிக்கத்தை விரிவுபடுத்திக்கொள்ள வேண்டும், முதலீட்டை ஒட்டிய இடரை இதன் வழியாகக் குறைத்துக்கொள்ள வேண்டும் எனப் பெரு இச்சை கொண்டுள்ளோரும் இத்தகைய இணைப்புக்குக் காரணமாக இருப்பர். இந்தியாவில் நிருவாக முகமை முறை இத்தகைய இணைப்பு ஏற்படப் பெருங் காரணமாக இருந்திருப்பது அறியற்பாலது. டாடா, பிர்லா, பர்ன் அண்டு கம்பெனி போன்ற பேரளவு நிருவாக முகமையகங்கள் பல்வேறு துறைகளைச் சார்ந்த நிறுவனங்களைத் தமது குடைக்கீழ் கொணர்ந்து தொழில்துறைப் பேரரசுகள் அமைத்துக் கொண்டதை இங்கு நினைவுகொள்ளலாம்.

சேர்க்கையமைப்பின் நன்மைகளும் தீமைகளும்

நன்மைகள்

சேர்க்கையமைப்பு பேரளவு இயக்கத்தினால் எழும் நன்மைகளோடு வேறு சில நன்மைகளையும் பெற்றுத்தர வல்லதாக இருக்கிறது. அவற்றை ஈண்டு சுருக்கமாகக் காணுவோம் :

சேர்க்கையமைப்பு தன்னுடன் இணைந்துள்ள அமைப்புகள் அனைத்திற்கும் தேவையான மூலப்பொருள்களை மொத்தமாக வாங்குவதால் சகாயமான விலைக்கு வாங்க இயலுவதோடு தர

மானவையாகப் பார்த்துக் கொள்முதல் செய்ய இயலுகிறது. மேலும் அப் பொருள்கள் தங்குதடையின்றிக் கிட்டுவதற்கும் ஏற் பாடு செய்ய இயலுகிறது. அதேசமயம் இந்த ஏற்பாடு இணைப்பு அமைப்புகள் குறைவான சரக்கிருப்போடு செயலாற்றவும் வசதி செய்கிறது. சேர்க்கையமைப்புகள் ஒவ்வொன்றும் பேரளவிலும் மைய அடிப்படையிலும் கொள்முதல் செய்வதால் உயர் ஊதியம் ஈந்து தக்க வல்லுநர்களை அமர்த்திக் கொண்டு இந்த நன்மைகளை யும் சிக்கனங்களையும் பெற இயலுகிறது.

இதுபோலவே உற்பத்தித் துறையிலும் தக்க வல்லுநர்களை அமர்த்திக் கொள்வதாலும் தக்க ஆராய்ச்சியை மேற்கொள்வ தாலும் பல நன்மைகளைப் பெறவியலுகிறது. உற்பத்தியின் தரத்தை உயர்த்துதல், பேரளவு உற்பத்தியின் காரணமாகச் சரக்குகளின் விலையைக் குறைத்தல், கூடுமான அளவு கழிவுப் பொருள்களையும் பயன்படுத்த முயலுதல், புனைபொருள் உரிமையைக் கூட்டு அடிப்படையில் பயன்படுத்துதல், உற்பத்தி முறையில் சீர்மையை (Standardisation) உருவாக்குதல் போன்ற வற்றை எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

சேர்க்கையமைப்பு கூட்டு அடிப்படையில் இயங்குவதால் இணைப்பு அமைப்புகளின் சரக்கை விற்பதிலும் பல சிக்கனங்களைப் பெற்றுத்தர வாய்ப்பேற்படுகிறது. பேரளவு விற்பனை, திட்ட மிட்ட விற்பனை பல்வேறு இடங்களில் அமைந்துள்ள இணைப்பு அமைப்புகளின் சரக்கை அவ்வப் பகுதிகளில் விற்பனை செய்வதற் கான ஏற்பாடு, கூட்டு விளம்பரம், விற்பனையைப் பெருக்கும் முயற்சிகளில் முகிழும் ஒற்றுமையுணர்வு ஆகியவை காரணமாக சத்தம், இடையோர் கழிவு, விளம்பரச் செலவு, விற்பனையைப் பெருக்குவதற்காகச் செய்யப்படும் பலவகை ஆராய்ச்சிகளுக்காக ஆகும் செலவு ஆகியவைகளில் சிக்கனங்களை ஏற்படுத்த இயலு வதோடு சந்தையையும் — உள்நாட்டுச் சந்தையை மட்டுமல்ல, அயல்நாட்டுச் சந்தையையும் — வளர்க்க இயலுகிறது.

சேர்க்கையமைப்புக்கு உட்பட்டுள்ள இணைப்பு அமைப்பு களுக்கு அது நிதியைப் படுத்துவது, நிதி வசதிகளைப் பெரிய அளவிலும் எளிமையாகவும் சிக்கனமாகவும் குறைந்த வட்டிக்கும் பெற்றுத் தருவது, போதுமான அளவிற்கும் அதிகமான நிதி வசதிகளோடு பணியாற்றுவதைத் தவிர்ப்பது, வல்லுநர்களை அமர்த்தி நிதித் திட்டம் தீட்டச் செய்து அதற்கேற்ப நிதி திரட்டு வது போன்ற நன்மைகளைப் பெற்றுத் தருகிறது.

மேலும் கொள்முதல், உற்பத்தி, நிதியைப் பயன்படுத்துதல், விற்பனை, விளம்பரம் போன்ற முக்கியமான செயல்களுக்குப்

பொது அடிப்படையில் திறம்பட்ட நிருவாகிகளை அமர்த்தி அவர் தம் ஈடற்ற சேவைகளையும் ஆய்வுரைகளையும் சேர்க்கையமைப்பு கள் தமக்குட்பட்டுள்ள இணைப்பு அமைப்புகளுக்குப் பெற்றுத்தர இயலுகிறது.

தீமைகளும் கேடுகளும் : சேர்க்கையமைப்பினால் எழத்தக்க பெரிய கேடு அவ் வமைப்பு வலுப்பெற்று வலுப்பெற்று முற் றுரிமை நிலையை எட்டிப் பிடிக்கும் அளவுக்கு முதிர்வுபெறும் இயல்புடையதாக இருப்பதுவேயாம். இந்த அமைப்பு பல்வேறு நன்மைகளையும் சிக்கனங்களையும் பெற்றிடினும் முற்றுரிமை நிலையை அடையும்பொழுது மேலும் இலாபம் பெறவேண்டும் என்ற பேராசையால் சரக்குகளின் விலையை உச்சவரம்புக்கு உயர்த் தவும் ஆராய்ச்சி, முன்னேற்றம் இவற்றுக்கான முயற்சியைத் தளர்த்தவும் முற்படும். இதன் காரணமாகச் சரக்கின் தரம் குறைய நேரிடலாம். போட்டி போடவும் தட்டிக் கேட்கவும் ஆள் இல்லாத நிலையில் அலட்சியப் போக்கும், திறமை, வளர்ச்சி காட்டும் கவனமும் ஈடுபாடும் குன்றநேரிடுவதும் இயல்பே. இவ்வாறு நுகர்வோரைச் சுரண்டுவதோடு தொழிலாளர்களை அச் சுறுத்தி அடக்கியாளவும் மூலப்பொருள்கள் வழங்குவோரைச் சுரண்டவும் சேர்க்கையமைப்பு வழிவகுத்துவிடும். மேலும் அது தனது முற்றுரிமை நிலையை நிலைப்படுத்திக் கொள்ளுவதற்குத் தீவிரக் கவனம் செலுத்துவதோடு போட்டியாளர்கள் எழாமலிருப் பதற்காக எந்த வகையான சூழ்ச்சியிலிறங்கவும் எவ்வளவு பணச் செலவானாலும் அதற்குத் தயங்காது இருக்கவும் தலைப்படும். இதனால் பொருளாதார, தொழில்நுட்ப வளர்ச்சியில் ஒரு தேக்க நிலை எழுந்தாலும் வியப்புறுவதற்கில்லை.

கைக்கூலி கொடுத்துத் தனது வரம்புமீறிய செயல்களையும் சட்டத்துக்குப் புறம்பான நடவடிக்கைகளையும் அரசு அலுவலர் கள், அரசியல் வாதிகள், நீதிமன்றங்கள் ஆகியவை கண்டும் காணாததுபோல இருக்கவும் அவர்களது வாயை அடக்கவும் இந்த அமைப்பு முற்படலாம். அந்த அளவுக்கு இது செல்வமும் 'செல்வாக்கும்' பெற்றுத் திகழுகிறது.

சேர்க்கையமைப்புகள் வலுப்பெறுவதால் நாட்டின் செல்வ மும், பொருளாதார வலிமையும் ஒருசிலர் கைகளில் குவிவதும், அவர்கள் தம்மைச் சுற்றி 'தொழிற்பேரரசு' (empire) அமைத்துக் கொள்ள முற்படுவதும், மக்கள் பெரும்பாலோர் வறுமையால் அல்லல்பட இவர்களும் இவர்களைச் சூழ்ந்தவர்களும் பகட்டும் படாடோபமுமாக வாழ முற்படுவதும் போன்ற பேரிடர் விளையக் கூடும்.

சேர்க்கையமைப்புகள் திறம்பட நிருவாகம் செய்ய இயலாத அளவுக்கு விரிவு பெறலாம். மேலும் போட்டியற்ற நிலை ஏற்படும்பொழுது அவை திறமையான நிருவாகத்திற்கு அவ்வளவாக அக்கறை காட்டாமலும் இருக்கலாம்.

இவ் வமைப்புகளின் தலைமைப் பீடத்தில் இருப்பவர்கள் வேண்டுமென்ற தேவைக்கும் மிகமிக அதிகமாகப் பங்குகளை வெளியிடுவர்; இவை வெற்றிசூழ இயங்குவதால் மக்களும் போட்டியிட்டுக் கொண்டு இந்தப் பங்குகளை வாங்குவர். இவ்வாறு இவ் வமைப்புகள் மிகை-முதலைக் கொண்டிருக்க வேண்டிய தீமைக்கு ஆளாகின்றன. இது 'முதல்மிதப்பு' (Over Capitalisation) எனவும் 'முதலை நீர்மைப்படுத்துதல்' (Watering-down of Capital) எனவும் அழைக்கப்படுகிறது. பங்குமாற்று நிலையங்களில் இப் பங்குகளின் விலைகள் உச்சநிலையில் இருக்கும்பொழுது தம்மிடமுள்ள பங்குகளை விற்க முயலுவதும், இதனால் அவற்றின் விலைகள் வீழ்ச்சியுறும்பொழுது வாங்க முயலுவதுமான ஊக வாணிகத்தில் இவர்கள் (அதாவது இவ்வமைப்புகளில் தலைமைப்பீடம் பெற்றிருப்போர்) ஈடுபடுவர்; தமக்கெனப் பெருத்த இலாபம் சேர்க்கத் தலைப்படுவர். இப் போக்கு இறுதியில் இவ் வமைப்புகளின் அழிவுக்கே வழி வகுத்துவிடும். சேர்க்கையமைப்புகள் இந்த இடருக்குப் பெருமளவு இலக்காயிருப்பதும், இவை வீழ்ச்சியுறுவதையடுத்து நாட்டில் பொருளாதார நலிவு ஏற்படுவதும் இத்தகைய அமைப்புகளால் எழும் பெருங் கேடுகளாகும்.

சேர்க்கையமைப்பு எடுக்கத்தக்க வடிவங்கள் (Forms of Combinations)

நாட்டுக்கு நாடு, காலத்திற்கு காலம் மாறுபடும் பல்வேறு சூழ்நிலைகளுக்கேற்பச் சேர்க்கையமைப்பு வேறுபட்ட பல வடிவங்கள் எடுத்திருக்கிறது; எடுத்துக்கொண்டும் வருகிறது. சேர்க்கையமைப்பின் பல்வேறு வடிவங்களிடையேயுள்ள வேறுபாடு அதில் சேர்ந்துள்ள இணைப்பு அமைப்புகளுக்கிடையேயுள்ள நெருக்கம், அவற்றின் மீது மைய அமைப்புக்குள்ள கட்டுப்பாட்டதிகார அளவு, மைய அமைப்புக்கு இணைப்பு அமைப்புகளிலுள்ள உடைமையுரிமையின் அளவு ஆகியவற்றை ஒட்டியதாக இருப்பது அறியற்பாலது. எனவே, உற்பத்தி, வாணிக அமைப்புகள் தமது உடைமையுரிமையையோ (Ownership) தமது விருப்பம் போலச் செயல்படும் அல்லது தம்மை நிருவாகித்துக்கொள்ளும் அதிகாரத்தையோ எள்ளளவும் துறக்காமல் சில பொதுப் பயனுக்காக வாய்மொழி உடன்பாட்டின் வழியாக ஒன்றுபடும்

கட்டிணைவில்லாத (loose) வடிவத்திலிருந்து தமது உடைமையுரிமை, சுயாட்சி இவற்றை முற்றிலுமோ வெவ்வேறு அளவுகளிலோ துறக்கும் இயல்புடைய வடிவங்கள்வரை பல்வேறு ரகமான உருவங்களைச் சேர்க்கையமைப்பு தாங்கியிருப்பதைக் காணலாம். இந்த அடிப்படைகளில் அவற்றை ஈரொட்டோ (ambiguity) குழப்பமோ இல்லாது வகைப்படுத்துவது மிகச் சிக்கலான செயலாயினும், ஓரளவு வேறுபடுத்திக் காட்டுமுகத்தான் இச் செயலை விடா முயற்சியோடு மேற்கொள்ளும்பொழுது கீழ்க்காணும் பாகுபாடுகள் எழுகின்றன :

(அ) கழகங்கள் (Associations)—

(i) வாணிகக் கழகங்கள்;

(ii) தொழில், வாணிகப் பொதுச் சங்கங்கள்;

(iii) முறைநிறைவுபெறு உடன்பாடுகள் (Informal agreements).

(ஆ) கூட்டமைப்புகள் (Federations)—

(i) திரட்சிகள் (Pools);

(ii) கார்டெல்கள் (Cartels).

(இ) பகுதி ஐக்கிய அமைப்புகள் (Partial consolidations)—

(i) பொறுப்புரிமையமைப்புகள் (Trusts);

(ii) பிடிப்பு நிறுமங்கள்;

(iii) நலப்பிணைவு அமைப்புகள் (Communities of interests).

(ஈ) முற்றும் ஐக்கியமான அமைப்புகள்—

(i) ஈறற இணைந்த அமைப்புகள் (Amalgamations);

(ii) ஈர்ப்பிணைவு அமைப்புகள் (Mergers).

(அ) கழகங்கள் (Associations)

தயாரிப்பு, வாணிக நிறுவனங்கள் தமது பொதுநலங் கருதியும் தாம் சமாளிக்க வேண்டிய சில பொதுவான சிக்கல்களுக்குத் தீர்வுகாணும் முகத்தானும் ஒன்றுபட்டுக் கழகங்கள் அமைப்ப

துண்டு. விரும்பும் நிறுவனங்கள் இவற்றில் உறுப்பினர்களாகச் சேர்ந்து கொள்ளலாம்; தொடர்புடைய அனைத்து நிறுவனங்களும் நிலையங்களும் உறுப்பினராக வேண்டுமென்ற வலுக்கட்டாய மில்லை. அதுபோலவே உறுப்பினராகவுள்ள நிறுமங்களும்வேண்டும் பொழுது இக் கழகங்களிலிருந்து விலகிவிடலாம். இக் கழகங்கள் எடுக்கும் முடிவுகளுக்கும் நடவடிக்கைகளுக்கும் இவற்றின் உறுப்பினர்கள் சட்டப்படி கட்டுண்டவர்கள் அல்லர்; அவர்கள் அந்த முடிவுகளைக் கடைப்பிடிப்பது அவர்களது விருப்பத்தின்பாற் பட்டது. தமது முடிவுகளைச் செயற்படுத்தாதவர்களை இக் கழகங்கள் தண்டிப்பதில்லை. உறுப்பு நிறுவனங்களின் நிருவாகங்களிலும் இவை தலையிடுவதில்லை. எனவே, இவற்றைக் கட்டிணைவிலாத (loose) சேர்க்கையமைப்புகள் என்றே கூற வேண்டும். இப் பாகுபாட்டில் அடங்கும் வெவ்வேறு சேர்க்கை வடிவங்களைச் சற்று விளக்கமாகக் காணுவோம்.

(i) வாணிகக் கழகங்கள் (Trade Associations)

குறிப்பிட்ட அல்லது தொடர்புடைய தயாரிப்பு, வாணிக அல்லது போக்குவரத்து நிறுவனங்கள் தமது பொதுநலத்தைப் பேணுவதற்கும் பெருக்கிக் கொள்வதற்கும் அமைக்கும் கழகங்கள் 'வாணிகக் கழகங்கள்' எனப்படுகின்றன. இக் கழகங்கள் பிற சேர்க்கையமைப்புகளைப் போலன்றித் தமது உறுப்பு—நிறுவனங்கள் அல்லது நிலையங்கள் கடைப்பிடிக்கும் உற்பத்தி, விற்பனை அல்லது விலைக் கொள்கைகளை மாற்றியமைத்து அவற்றின் இலாபத்தைப் பெருக்கும் நோக்கத்தோடு அமைக்கப்படாதிருப்பது இவற்றின் சிறப்பு அம்சமாகும். அதாவது ஒரே துறையை அல்லது தொடர் புடைய துறைகளைச் சேர்ந்த தொழில், வாணிக நிலையங்கள் ஒன்றோடொன்று தொடர்போ உறவோ இல்லாமல் தனிமையில் இயங்குவதைத் தவிர்த்து, அவை ஒன்றுபட்டு அவற்றைப் பீடிக்க வல்ல பிரச்சினைகளான மூலப்பொருள்களின் பற்றாக்குறை, போக்குவரத்து—வங்கிகள் போன்ற வசதிகள் போதுமான அளவு இல்லாமை, தக்க திறமை வாய்ந்த தொழிலாளர்கள் போதுமான அளவு இல்லாதிருப்பது போன்றவற்றிற்குத் தக்க தீர்வு காணுவதற்கு இக் கழகங்கள் வழிவகை செய்கின்றன. தமது உறுப்பு — நிறுவனங்கள் கவனம் செலுத்தத்தக்க செய்திகளான பொதுமக்கள் தொடர்பு, தொழில்முறை உறவு (Industrial relations), பயன்மிக்க விளம்பர ஏற்பாடுகள், தொழில்முறை ஆராய்ச்சி, தொழில் பற்றிய செய்திகளைத் திரட்டியளிப்பது, நாணயத் தகவல்களைத் திரட்டித் தருவதும் அவற்றிற்கிடையே பகிர்ந்து கொள்ளுமாறு செய்வதும் போன்ற செய்திகள் குறித்து

மனங்கலந்து விவாதிப்பதற்கும் அவை தமது கருத்துக்களைப் பகிர்ந்து கொள்வதற்கும் இக் கழகங்கள் வாய்ப்பு ஏற்படுத்தித் தருவதோடு அவைகளுக்கிடையே நல்லுறவு நிலவுவதற்கும் உதவி மனப்பான்மை வளருவதற்கும் உதவி புரிகின்றன. அரசு இயற்ற எண்ணியுள்ள மசோதாக்கள் தமது உறுப்பு—நிறுவனங்களுக்குத் தீமை பயக்கவல்லதாயின் அது பற்றி அவற்றிற்கு விளக்கமாக எடுத்துரைத்து அம் மசோதாக்களுக்கு எதிர்ப்பைத் திரட்டவும், அவற்றிற்கு நன்மை பயக்கவல்ல நல்ல பல சட்ட திட்டங்களை இயற்றுமாறு அவற்றின் ஒன்றுபட்ட குரல் அரசுக்கு எட்டுமாறு செய்யவும் இக் கழகங்கள் ஆற்றும் பணி பாராட்டுதற்குரியது. தேவையான பல நல்ல செய்திகளைத் தமது உறுப்பு — நிலையங்களுக்குக் கற்பித்து அவற்றின் செயல் திறத்தை உயர்த்திடவும் இக் கழகங்கள் பாடுபடுகின்றன.

இக் கழகங்கள் தயாரிப்புத் துறையைச் சார்ந்த நிறுவனங்களால் தனியாகவும், வாணிக நிறுவனங்களால் தனியாகவும் அமைக்கப்படலாம். இவை உள்ளூர் அளவிலோ, வட்டார அளவிலோ நாட்டு மட்டத்திலோ நிறுவப்படலாம். இக் கழகங்கள் துறை வாரியாகவோ பல துறைகளைச் சார்ந்த நிலையங்களாலோ உருவாக்கப்படலாம். இந்தியாவில் இக் கழகங்கள் தொடக்கத்தில் ஐரோப்பிய வாணிகர்களாலும் நாளடைவில் நமது தொழிலர்கள், வாணிகர்களாலும் அமைக்கப்பட்டன. இன்று நம் நாட்டில் ஏறத்தாழ 850 வாணிகக் கழகங்கள் செயல்பட்டு வருகின்றன. சென்னை வாணிகக் கழகம் (Madras Traders' Association), இந்தியச் சணல் ஆலைக் கழகம் (Indian Jute Mills Association), இந்தியத் தேயிலைக் கழகம், இந்தியச் சர்க்கரை ஆலைக் கழகம், இந்தியத் தாள் (Paper) ஆலைக் கழகம், இந்தியச் சோப்புத் தயாரிப்பாளர் கழகம் போன்றவற்றை இங்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

(ii) (a) தொழிற்சங்கங்கள் (Trade Unions)

இந்தியத் தொழிற் சங்கச் சட்டம் தொழிலாளர்கள் அமைக்கும் சங்கங்கள், தொழிலாண்மையர் (Employers) பலர் ஒன்றுகூடி அமைக்கும் சங்கங்கள், தொழிலாளர்கள் — தொழிலாண்மையர் ஒன்றுபட்டு அமைக்கும் சங்கங்கள் ஆகிய பலவற்றையும் 'தொழிற்சங்கங்களின்' வரிசையில் சேர்த்தாலும் தொழிலாளர்கள் அமைக்கும் சங்கங்களுக்குத்தான் இப் பெயர் பொருத்தமானது. இச் சங்கங்களின்மூலம் தொழிலாளர்கள் வலிமைபெற இயலுகிறது. தொழில் நிலையங்களின் வருமானத்

தில் தொழிலாளர்களுக்குப் பங்கிருக்கிறது. அவர்களுக்குத் தரப் படும் கூலி இனமாகத் தரப்படுவதன்று, கூலி உழைப்புக்குத் தக்கதாகவும் அவர்களின் தேவைகளுக்குப் போதுமான அளவும் இருக்க வேண்டும் என்ற கருத்துக்களை இச் சங்கங்கள் தமது உறுப்பினர்கள் உள்ளத்தில் ஊன்றவைப்பதோடு மக்களிடையே யும் பரப்புகின்றன; முதலாளிகள் அவற்றை ஏற்று நடக்குமாறும் செய்கின்றன. தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி உயர்வு, பணி உறுதி, செம்மையான பணி வசதிகள், வரையறுக்கப்பட்ட வேலைநேரம், அனுபவ முதுநிலைக்கேற்பப் பணிஉயர்வு போன்ற நன்மைகளைப் பெற்றுத் தந்து அவர்தம் வாழ்க்கைநிலை உயர இச் சங்கங்கள் அயராது பாடுபடும் நோக்கத்தோடு இயங்கி வருகின்றன.

பன்னாட்டளவில் உழைப்பின் மேன்மையை வலியுறுத்தவும், தொழிலாளர்களின் நிலையை உயர்த்தவும் 'பன்னாட்டு உழைப் பாளிகள் அமைப்பு' (International Labour Organisation) 1919ஆம் ஆண்டு முதல் இயங்கி வருகிறது. தொழிலாளர்களுக்கு நியாயமான வாழ்க்கைநிலை உருவாக்கித் தருவதன்மூலம் சமுதாய நீதியை நிலைநாட்டினால்தான் உலகில் நிலையான அமைதி ஏற் படும்; அவர்களுக்கு வாழ்க்கைக்குப் போதுமான கூலியும் பணி நிமித்தம் அவர்களுக்கு ஏற்படும் ஊறு, பிணி இவற்றுக்கு எதி ராகப் பாதுகாப்பும் அளிக்கப்பட வேண்டும்; அதிகபட்சம் நாளொன்று எவ்வளவு நேரமும் வாரத்திற்கு எத்தனை நாட் களும் அவர்களது வேலை இருக்க வேண்டும்; வேலையில்லாத அவலநிலை தவிர்க்கப்பட வேண்டும்; முதலாளி — தொழிலாளர்க ளிடையே நம்பிக்கையும் நல்லுறவும் வளர வேண்டும் என்பன போன்ற விழுமிய நோக்கங்களோடு இது செயல்பட்டு வருகிறது. இந்த அமைப்பின் உறுப்பு — நாடுகள் அது ஏற்பாடு செய்யும் மாநாடுகள் ஆலோசித்து முடிவெடுக்கும் பரிந்துரைகளை ஏற்றுச் செயற்படுத்தக் கடமைப்பட்டவையாகும். ஒவ்வொரு உறுப்பு நாடும் இந்த மாநாடுகளுக்கு நான்கு பேராளர்களை (delegates) அனுப்பலாம். அவர்களில் ஒருவர் தொழிலாளர்களின் பேராள ராகவும், ஒருவர் பணியாண்மையரின் (Employers) பேராள ராகவும், இருவர் அரசின் பேராளர்களாகவும் இருப்பர். இவ் வாறு பன்னாட்டளவில் தொழிலாளர்களின் நலம்பேணப் பாடு பட்டுவரும் இந்த அமைப்புக்கு 1969ஆம் ஆண்டு அமைதிக்கான நோபெல் பரிசு (Nobel Peace Prize) வழங்கப்பட்டிருக்கிறது. தொடக்கத்தில் இதில் 45 நாடுகள் உறுப்பினராகச் சேர்ந்தன. இன்று (1974ஆம் ஆண்டில்) 125 நாடுகள் உறுப்பினராக உள்ளன.

(ii) (b) வாணிகப்பொதுச் சங்கங்கள் (Chambers of Commerce)

இச் சங்கங்கள் அந்தந்த நகர் அல்லது மாநகரிலுள்ள உற்பத்தியாளர்கள், வாணிகர், வங்கிகள், போக்குவரத்து நடத்துவோர், அலுவலர்கள் (Professional men) போன்ருேரை உறுப்பினராகவும் அவர்களது தொழில்-நலத்தையும் அந்தந்தப் பகுதிகளின் தொழில் வளர்ச்சியையும் பெருக்கும் நோக்கத்தையும் கொண்டியங்குகின்றன. தொடர்புடைய அனைவரும் உறுப்பினராக வேண்டுமென்ருே உறுப்பினராகச் சேர்ந்தவர்கள் தொடர்ந்திருக்க வேண்டுமென்ருே வலுக்கட்டாயமில்லை. இவற்றிற்கும் வாணிகக் கழகங்களுக்குமுள்ள முக்கிய வேறுபாடு வாணிகக் கழகங்கள் பெரும்பாலும் துறைவாரியாக அமைக்கப்படுவதால் அவை அந்தந்தத் துறையைச் சார்ந்த நிறுவனங்களை உறுப்பினராகவும் அவர்தம் நலத்தை மட்டுமே பெருக்கும் நோக்கத்தோடும் செயல்படுகின்றன; ஆனல், இச் சங்கங்கள் தாம் அமைந்துள்ள பகுதியைச் சார்ந்த அனைத்து வாணிகர்கள், உற்பத்தியாளர்கள் இன்ன பிறரது பொதுநலம் பெருக்கும் நோக்கத்தோடு மட்டுமன்றி அப் பகுதியின் தொழில் — வாணிக நலத்தை வளர்க்கவும் பாடுபடுகின்றன.

இச் சங்கங்களின் அமைப்பும் இயல்பும் நாட்டுக்கு நாடு ஓரளவு வேறுபடலாம். பிரான்சு நாட்டில் இவை அரசு ஆணையின் அடிப்படையில் அமைக்கப்பட்டு அரசுத் தொடர்புள்ளவையாகவும் அரசுக் கட்டுப்பாட்டுக்கு உட்பட்டும் செயல்படுகின்றன. அங்கு அரசு வாணிக நிறுவனங்களான துறைமுகப் பொறுப்புறுதியமைப்பு (Port Trust), ரயில் போக்குவரத்து அமைப்பு, மின் உற்பத்தி — வழங்கல் நிலையங்கள் போன்றவற்றை நிருவாகிக்கும் பொறுப்பை இவற்றிடம் ஒப்படைத்திருக்கிறது. ஆனல், பெரும்பாலான நாடுகளில் இவை அரசுச் சார்போ கட்டுப்பாடோ இன்றிச் செயலாற்றுவதே இயல்பாகும். இதனல் இவற்றிற்கும் அரசுக்கும் தொடர்பில்லை என்பது பொருளல்ல; தமது குறைகளையும், அரசு இயற்ற எண்ணியுள்ள சட்ட திட்டங்கள் தமது உறுப்பினர்களுக்கோ அவ் வட்டாரத்தின் தொழில் நலனுக்கோ தீமை பயப்பதாக இருக்குமாயின் அது பற்றியும் இவை அரசுக்கு முறையிடுவதுண்டு; தமது உறுப்பினர்களின் நலம், தமது பகுதியின் தொழில் நலம் ஆகியவற்றைப் பெருக்க அரசு எந்தெந்த நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ள வேண்டும் என்றும் எடுத்துரைப்பதுண்டு. அதேபோன்று இச் சங்கங்களைக் கலக்காமல் அரசும் தனது பொருளாதார, தொழில்முறை, நிதியாட்சி பற்றியக் கொள்கைகளில் பெரும் மாறுபாடுகள் செய்வதில்லை. அல்லாமலும் இவற்றிற்குப் பாராளுமன்றங்களிலும், அந்தந்த மாநிலச் சட்டப்

பேரவை மன்றங்களிலும், உள்ளூர் ஆட்சி மன்றங்களிலும் இன்ன பிற பொதுமன்றங்களிலும் பிரதிநிதித்துவம் தரப்படுவது மரபாகும். நம் நாட்டில் இவை பெரும்பாலும் நிறுமச் சட்டத்தின் கீழ்ப் பதிவு செய்யப்பட்ட பொறுப்புறுதி நிறுமங்களாக அமைக்கப்படுகின்றன.

இந்தியாவில் இச் சங்கங்கள் முதன்முதலாக ஐரோப்பிய வாணிகர்களால்தான் அமைக்கப்பட்டன. 1834ஆம் ஆண்டு நிறுவப்பட்ட வங்காள வாணிகப் பொதுச் சங்கத்தையும் (Bengal Chamber of Commerce), 1836ஆம் ஆண்டு பம்பாய், சென்னை நகரங்களில் தோற்றுவிக்கப்பட்ட சங்கங்களையும் இங்கு எடுத்துக் காட்டாகக் கூறலாம். இவர்களைப் பின்பற்றி நம் நாட்டவரும் பற்பல தொழில், வாணிகத் துறைகளில் பெருமளவு நுழைந்ததையடுத்து நம்மவர்களால் அமைக்கப்பட்ட சங்கங்கள் பற்பல நகரங்களிலும் மாநகரங்களிலும் வட்டார அளவில் எழுந்தன. இவையன்றி அனைத்திந்திய மட்டத்தில் 15 சங்கங்களும், இரு கூட்டிணைவுச் சங்கங்களும் செயல்பட்டு வருகின்றன. கல்கத்தாவிலுள்ள 'இந்திய அஸோசியேடட் வாணிகப் பொதுச் சங்கம்' (Associated Chamber of Commerce of India) என்ற கூட்டிணைவுச் சங்கத்தில் 15 உள்ளூர்ச் சங்கங்கள் உறுப்பினராக உள்ளன; இது 1920ஆம் ஆண்டு ஐரோப்பிய வாணிகர்கள் அமைத்த கூட்டிணைவுச் சங்கமாகும். 1927ஆம் ஆண்டு இந்திய வாணிகர்கள் 'இந்தியத் தொழில், வாணிகக் கூட்டிணைவுச் சங்கம்' (Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry) என்ற பெயரில் புதுடில்லியில் கூட்டிணைவுச் சங்கமொன்று நிறுவினர்; இதில் இன்று 123 வாணிகப்பொதுச் சங்கங்களும் வாணிகக் கழகங்களும் 9 அயல்நாட்டுச் சங்கங்களும் உறுப்பினராக இருப்பதோடு 79 தொழில் நிறுவனங்களும் துணை உறுப்பினராக (Associate members) உள்ளன. FICCI என்று சுருக்கமாக அழைக்கப்படும் இம் மாபெரும் அமைப்பு இந்தியத் தொழிலுலகுக்கும் அரசுக்கும் இடையே நல்லுறவு நிலவச் செய்யும் பாலமாக இயங்கி வருகிறது.

வாணிகப் பொதுச் சங்கங்கள் ஆற்றும் பற்பல பணிகள் தொழில், வாணிக வளர்ச்சிக்கு மிகவும் உதவியாக இருக்கின்றன. இச் சங்கங்கள் தமது உறுப்பினரின் தொழில் நலம் பேணுகின்றன; தாம் அமைந்துள்ள வட்டாரத்தின் தொழில் வளர்ச்சிக்குப் பாடுபடுகின்றன; தொழில், வாணிகம், சந்தை பற்றிய நிலவரங்களையும் புள்ளி விவரங்களையும் தமது உறுப்பினர்களுக்குத் திரட்டித் தருகின்றன; அரசு இயற்ற எண்ணியுள்ள சட்ட திட்டங்கள்

தமது உறுப்பினர்களின் நலனுக்குக் குந்தகமாக அமையக்கூடும் என்று கருதினுல் அது பற்றி அரசிடம் முறையீடு செய்கின்றன; அரசு எந்தெந்தத் திட்டங்கள், நடவடிக்கைகளை மேற்கொண்டால் அது தமது உறுப்பினர்களுக்கு நலம் பயப்பதாக இருக்கும் என எண்ணிப் பார்த்து அது பற்றி அரசுக்கு எடுத்துரைக்கின்றன; தமது உறுப்பினர்களுக்குப் பொருந்தத்தக்க வாணிக நடைமுறை களைச் சீர்மைப்படுத்தி அவர்களிடையே நிலவும் போட்டியைத் தவிர்க்க முற்படுகின்றன; அவர்களிடையே எழும் பூசல்களை இசைவுத் தீர்ப்புமூலம் தீர்த்துவைக்க ஏற்பாடு செய்கின்றன; தொழில் பற்றிய பொருட்காட்சி, ஆராய்ச்சி போன்றவைகளுக்கு ஏற்பாடு செய்வதோடு தமது உறுப்பினர்களுக்குத் தொழில் நுட்பம், சட்ட நுணுக்கம் பற்றி ஆய்வுரையும் நல்குகின்றன; ஏற்றுமதி செய்வோருக்கு 'தோற்றுவிப்புச் சான்றிதழ்' வழங்கு கின்றன; தொழில் நலக் கண்ணேட்டத்தோடு தேர்தலில் தக்க வேட்பாளருக்கு ஆதரவு பெற்றுத் தருகின்றன; தொழில் பற்றிய நூல்நிலையம் வைத்திருப்பதோடு தொழில், வாணிக அறிவைப் பரப்பும் முகத்தான் தேர்வுகள் வைத்துச் சான்றிதழும் வழங்கு கின்றன; தொழில், வாணிக வளர்ச்சிக்குத் தாம் வேறு எந்த வகையில் உதவிபுரிய முடியுமோ அதைத் தயங்காமலும் தளரா மலும் செய்து வருகின்றன.

உலக நாடுகளிடையே பொருளாதார நல்லுறவும் தடை யற்ற வாணிகமும் வளரச் செய்யும் நோக்கத்தோடு 1920 ஆம் ஆண்டு 'பன்னாட்டு வாணிகப் பொதுச் சங்கம்' (International Chambers of Commerce) அமைக்கப்பட்டது. பாரிஸ் நகரில் இதன் தலைமை அலுவலகம் இயங்கி வருகிறது. ஐம்பதுக்கும் மேற்பட்ட நாடுகள் இதில் உறுப்பினராகச் சேர்ந்துள்ளன. வெவ்வேறு நாட்டைச் சேர்ந்த வாணிகர்களிடையே எழும் பூசல்களைத் தீர்த்து வைப்பதற்காக இச் சங்கம் 'இசைவுத் தீர்ப்பு நீதிமன்றம்' (Court of Arbitration) ஒன்றை நிறுவியுள்ளது.

(iii) முறைநிறைவுபெறு உடன்பாடுகள் (Informal agreements)

தயாரிப்பாளர்களும் வாணிகர்களும் துறைவாரியாகச் சந் தித்துப் பேசுவதற்கு வாணிகக் கழகங்கள் வாய்ப்பு நல்கின. போட்டியால் தனித்து நின்றவர்கள் தங்களது பொதுவான பிரச்சினைகள் குறித்து மனங்கலந்து உரையாடி, அனைவருக்கும் பயனளிக்கத்தக்க முடிவுகள் எடுப்பதற்கு அவை மிகவும் உதவி யாக இருந்தன. பல தயாரிப்பாளர்களும் வாணிகர்களும் இந்த வாய்ப்புகள், சந்திப்புகளைப் பயன்படுத்தி உற்பத்தியைக் கட்டுப்

படுத்துவது, சந்தையைப் பகிர்ந்துகொள்வது, விலையைக் கட்டுப் படுத்துவது, விற்பனை நிபந்தனைகளைச் சீர்மையாக்கிக்கொள்வது, (Standardization) போன்ற இரகசிய உடன்பாடுகளை வாய் மொழியாகச் செய்துகொண்டு பெருத்த இலாபம் சேர்த்திட விழைந்தனர். வாணிகக் கழகங்கள் அவர்களது நலம் காத்திடப் பாடுபட்டதேயன்றி அவர்கள் பெருத்த இலாபம் சேர்த்திட உதவவில்லை. எனவே, அவர்கள் தத்தம் நிறுவனங்களின் மீது தமக்கிருந்த சொந்தம், கட்டுப்பாட்டுரிமை ஆகியவற்றைச் சிறி தளவும் குறைத்துக் கொள்ளாமல் தங்களது விருப்பம்போலச் செயல்படும் சுதந்திரத்தை மட்டும் ஓரளவு தியாகம் செய்து இத்தகைய வாய்மொழி உடன்பாடுகளைச் செய்துகொண்டு தமக் கிடையே நிலவும் போட்டி, விலைகுறைப்புப் போர் ஆகியவற்றிற்கு முற்றுப்புள்ளி வைக்க ஒப்புக் கொண்டனர். இந்த உடன்பாடுகள் எழுத்துமூலமாக அமையாததாலும், கையொப்பமிடல், சாட்சிக் கையொப்பம் பெறல், அவற்றைச் செயல்படுத்துவதற்கெனத் தனி அமைப்பை உருவாக்குதல் போன்ற சடங்குகள் தேவைப்படாத தாலும் இவை 'முறை நிறைவுபெறா உடன்பாடுகள்' என அழைக் கப்படுகின்றன. இந்த உடன்பாட்டைச் செய்துகொண்ட பின்னர் ஒருவரோ ஒருசிலரோ அதை மீறும்வண்ணம் செயல்பட்டால் அவர்களை ஒன்றும் செய்ய முடியாது; அவர்களைத் தண்டிக்கவோ, அவர்களுக்குத் தண்டம் விதிக்கவோ அவர்கள் மீது வழக்குத் தொடரவோ வேறு எந்த நடவடிக்கை எடுக்கவோ இயலாது. எவ்வளவு எளிமையாகவும் விரைவிலும் இந்த உடன்பாடுகளைச் செய்து கொள்கின்றனரோ அவ்வளவு எளிமையாகவும் சீக்கிரமும் அவர்கள் அவற்றை மீறலாம். அவர்கள் அவற்றை மதித்து நடப்பதையொட்டித்தான் அவற்றின் வெற்றி அமைந்திருக்கிறது. அவர்கள் அவ்வாறு மதித்து நடப்பதும் அவற்றிலிருந்து அணு களவும் பிறழாமல் செயல்படுவதும் அவர்களது சொல்வாக்கு நாணயத்தைப் (word of honour) பொறுத்திருக்கிறது. எனவேதான் அவை 'நன்மக்கள் உடன்பாடுகள்' (Gentlemen's agreements), 'செயல்முறை உடன்பாடுகள்' (Working agreements) என்ற பெயர்களையும் தாங்கியுள்ளன.

இவை உற்பத்தியைக் கட்டுப்படுத்துவதன்மூலமோ, சந்தை யைப் பகிர்ந்தளிப்பதன்மூலமோ, விலையை நிருணயிப்பதன் மூலமோ, விற்பனை சார்ந்த நிபந்தனைகளைச் சீர்மையாக்குவதன் மூலமோ உடன்பாடு செய்து கொண்டுள்ள நிறுவனங்களுக்கிடையே போட்டியைத் தணித்து அல்லது தவிர்த்து அவை மிகை இலாபம் சேர்த்திட வழிவகுக்கின்றன. உடன்பாடு செய்துகொண்டுள்ள நிறுவனங்கள் தேவைக்கு ஏற்ப உற்பத்தி செய்தோ தமது விலை

நேரத்தைக் குறைத்துக் கொண்டோ உற்பத்தியைக் கட்டுப்படுத்த முயலுகின்றன. விலை நிருணய உடன்பாடு சீரான விலையை நிருணயித்து அந்த விலைக்கே அனைவரும் விற்க வேண்டும் என வலியுறுத்துவதாக அமையலாம்; அல்லது குறைந்தபட்ச விலையை நிருணயித்து அதற்குக் குறைவாக உடன்பாடு செய்துள்ள எவரும் விற்கக்கூடாது எனக் கட்டுப்படுத்துவதாகவும் இருக்கலாம். விற்பனை நிபந்தனைகளைச் சீர்மையாக்கும் உடன்பாடு முக்கியமாகக் கடன் விற்பனை பற்றிய நிபந்தனைகளையும், வட்ட விகிதத்தையும் தீர்மானித்து அவற்றை அனைவரும் கடைப்பிடிக்குமாறு வற்புறுத்துவதாக இருப்பது அறியற்பாலது.

முறை நிறைவுபெறு உடன்பாடுகள் எளிதில் உருவாகும் இயல்பை மட்டுமன்றி மாறுபடும் சூழ்நிலைகளுக்கேற்ப எளிதில் மாற்றத்தக்க பண்பையும் பெற்றிருக்கின்றன. இவற்றை உருவாக்குவதற்கு அதிகப் பணச் செலவோ உழைப்போ சடங்குகளோ தேவைப்படுவதில்லை. இத்தகைய உடன்பாடுகள் செய்து கொள்ளும் நிறுவனங்கள் தமது உடைமையுரிமையையோ நிருவாகம்பற்றிய உரிமையையோ விட்டுக் கொடுக்க வேண்டிய சங்கடத்துக்கு ஆளாக்கப்படுவதில்லை; எனினும் அவை தமது விருப்பம்போலச் செயல்படும் உரிமையை ஓரளவு விட்டுக் கொடுக்க வேண்டியதாக இருப்பதுவும் அதுவும் தமது நலனை முன்னிட்டே என்பதுவும் நோக்கற்பாலது. இவற்றை இத்தகைய உடன்பாடுகளின் நிறைகள் (merits) எனக் கருதலாம்.

இந்த உடன்பாடுகள் பல குறைகளையும் தாங்கியுள்ளன. இவை பெரும்பாலும் இரகசியமாகச் செய்யப்படுவதாலும், பொது மக்கள்தம் நலனைப் புறக்கணித்து உடன்பாடு செய்துகொண்டுள்ள நிறுவனங்களின் நலனை மட்டுமே பேணும் இயல்புடையவையாக இருப்பதாலும், அந் நிறுவனங்களின் இயல்பான இயக்கத்தைக் கட்டுப்படுத்துபவையாக அமைவதாலும் பொதுமக்கள் இவற்றைச் சந்தேகக் கண்கொண்டு பார்க்கும் நிலை உருவாகிறது. அல்லாமலும் இவை அந் நிறுவனங்களுக்கிடையே நிலவும் போட்டியைத் தவிர்த்து முற்றுரிமை நிலை உருவாகவழிவகுப்பதால் பொதுமக்களின் கண்டனத்துக்கு ஆளாகும் நிலையும் ஏற்படுகிறது. இவற்றைச் சமுதாயத்திற்கு ஊறு விளைவிக்கும் உடன்பாடுகள் எனவும் மக்கள் சாடுகின்றனர். மேலும் இந்த உடன்பாடுகள் போதுமான திறமை பெற்றிராத நிறுவனங்களையும் கட்டிக் காப்பதோடு உற்பத்தித் துறையிலோ சந்தையிடு துறையிலோ சிக்கனங்கள் ஏற்படுவதற்கும் சரக்குகளின் தரத்தை உயர்த்துவதற்கும் போதிய ஈடுபாடு காட்டுவதில்லை. இந்த உடன்பாடுகள் தொழில்,

வாணிகச் சூழ்நிலைகள் சாதகமானவையாக இருக்கும் வரையில் வெற்றி நடை போடலாம்; சூழ்நிலைகள் சாதகமற்றவையாக மாறும்பொழுது உடன்பாடு செய்தோர் அவற்றை மதிக்காமலும் மீறும் வகையிலும் செயலாற்றத் தொடங்கலாம்; எடுத்துக் காட்டாக அவர்கள் உடன்பாடு நிருணயித்த விலைக்கு விற்காமல் அதற்குக் குறைந்த விலைக்கு விற்க முற்படலாம்; நிருணயித்த விலைக்கு விற்பதுபோலப் பாவனை செய்துகொண்டே வட்ட விகிதத்தை உயர்த்துவதன் வழியாக மறைமுகமாக விலைகளைக் குறைக்கலாம்; அந் நிலையில் அவர்களைத் தட்டிக் கேட்கும் அல்லது தண்டிக்கும் வலிமையை இந்த உடன்பாடுகள் பெற்றிருப்பதில்லை. அவர்கள்மீது சட்டப்படியான நடவடிக்கை எடுக்கவும் வழியில்லை. எனவே, இந்த உடன்பாடுகள் நீண்டகாலம் நிலைத்திருக்கும் இயல்பைப் பெற்றிருப்பதில்லை. நிலைமை சாதகமாக இருக்கும் வரை உடன்பாடு செய்துகொண்டோர் உடன்பாட்டை மதித்து நடப்பர்; நிலைமை எதிர்மாறுகும்பொழுது அவர்கள் அதை மிதித்து வெளியேறுவர். இதன் காரணமாக இத்தகைய உடன்பாடுகள் செல்வாக்கு இழந்து வீழ்ச்சியுறும் நிலையை நோக்கி விரைந்து சென்று கொண்டிருக்கின்றன.

(ஆ) கூட்டமைப்புகள் (Federations)

திரட்சிகளும் கார்டெல்களும் 'கூட்டமைப்புகள்' என்னும் வகையைச் சேர்ந்தவை. இவை தோன்றுவதற்குக் காரணமாக இருந்தவை முறைநிறைவுபெறு உடன்பாடுகளின் நிலையற்ற தன்மையும் வலிமையற்ற இயல்புமே. உற்பத்தி, வாணிக நிறுவனங்களிடையே நிலவும் கடும் போட்டியைத் தவிர்க்க வேண்டும் என்பதும் அவைகளிடையே ஒருமைப்பாட்டுணர்ச்சியை வளர்க்க வேண்டும் என்பதும் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட பின் இந்த நோக்கங்களைச் செவ்வனே செயற்படுத்தவல்ல ஏற்பாடுகளை உருவாக்கும் முயற்சி தீவிரமாக மேற்கொள்ளப்பட்டதில் வியப்பேதுமில்லை. இம் முயற்சியின் தொடக்க நிலையில் முறை நிறைவுபெறு உடன்பாடுகள் போன்ற கட்டிணைவும் போதிய வலிமையும் இல்லாத சேர்க்கையமைப்புக்கள் எழுந்தன. இம் முயற்சி மேலும் ஊக்கத்தோடும் தீவிரமாகவும் தொடரப்பட்டதால் கழகங்களைக் காட்டிலும் நீடித்து நிற்கத்தக்கதும் வலிமை வாய்ந்ததுமான கூட்டமைப்புகள் எழுந்தன. கழகங்களைப்போல இந்த அமைப்பும் இணைவு நிறுவனங்களின் உடைமையுரிமையையோ நிருவாகச் சுதந்திரத்தையோ பாதிப்பதில்லை; எனினும் அந் நிறுவனங்கள் தமது செயல்முறை உரிமைகள் சிலவற்றைத் தமது நலனை முன்னிட்டுக் கூட்டமைப்புக்கு விட்டுக் கொடுக்க

வேண்டிய அவசியம் ஏற்பட்டது. இந் நிறுவனங்கள் எந்த அளவுக்குத் தமது உரிமைகளை விட்டுக் கொடுக்க முன்வருகின்றன என்பதைப் பொறுத்தே கூட்டமைப்பின் வெற்றி அடங்கியிருக்கிறது. கூட்டமைப்பு உடன்பாடு வாய்மொழியாக இல்லாது எழுத்துமூலமாக அமைவது இதன் வலிமையையும் நிலைத்து நிற்கும் இயல்பையும் கூட்டுகிறது. இந்த வகையில் அடங்கும் 'திரட்சிகள்' பற்றி முதலாவதாகவும் 'கார்டெல்கள்' பற்றி அடுத்தும் காண்போம்.

(i) திரட்சிகள் (Pools)

'தொழில் நிறுவனங்கள் விலையை ஓரளவு கட்டுப்படுத்தும் முயற்சியில், விலையை உருவாக்கும் காரணிகளில் சிலவற்றைப் பொதுவாகத் தொகுத்து அத் தொகுப்பைத் தம்மிடையே பகிர்ந்து கொள்ளும் பொருட்டு கூட்டாகச் சேர்ந்து தோற்றுவிக்கும் தொழிலமைப்பாகும்' இது எனப் பேராசிரியர் ஹனே (Prof. L. H. Haney) அவர்கள் *தொழில்முறைத் திரட்சிக்கு வரைவிலக்கணம் வகுக்கிறார். இவை பெரும்பாலும் எழுத்தால் அமைந்த உடன்பாடுகளாகும்; உடன்பாட்டை மீறுபவர்களைத் தண்டிக்கும் அதிகாரங்களையும் இவை பெரும்பாலும் பெற்றிருக்கும். ஐரோப்பிய நாடுகளில் இவை 'கார்டெல்கள்' என்ற பெயரிலும் அமெரிக்காவில் 'திரட்சிகள்' என்ற பெயரிலும் தோற்றம் பெற்றன. ஒரே வகையைச் சேர்ந்த பொருள்களைத் தயாரிப்போர் அல்லது அவற்றை விற்கும் வாணிகர் இவர்களிடையேதான் இவ்வமைப்புகள் முகிழ்கின்றன; ஆகவே, இவற்றைப் படுகிடை இணைப்பால் உருவாகும் சேர்க்கையமைப்புகள் எனக் கூறுவதே பொருத்தமானது. முறைநிறைவுபெறு உடன்பாடுகளைக் காட்டிலும் இவை தமது உறுப்பு—நிறுவனங்களை வலுவாகக் கட்டுப்படுத்தும் இயல்புடையவை; அதே சமயம் உறுப்பு-நிறுவனங்கள் தமது ஆளுமையையும் சுயாட்சி உரிமையின் பெரும்பகுதியையும் இழக்காதிருப்பது அறியற்பாலது. திரட்சிகள் உள்ளூர் அளவிலோ வட்டார அளவிலோ நாடு அல்லது பன்னாட்டளவிலோ எழுச்சிபெறும் இயல்புடையவை.

திரட்சிகளின் மைய நோக்கம் இணைப்பு அமைப்புகளின் இலாபத்தைப் பெருக்க வேண்டும் என்பதே. இதை அவை விலையைக் கட்டுப்படுத்தும் வலிமையைப் பெறுவதன்மூலம்

---

* பேராசிரியர் எல் ஹெச். ஹனே அவர்கள் 'தொழிலமைப்பும் சேர்க்கையமைப்பும்' (Business Organisation and Combination) என்ற நூலில் இவ்வாறு கூறுகிறார்.

அடைய முயலுகின்றன. விலையைத் தீர்மானிக்கும் காரணி களில் ஒன்றையோ சிலவற்றையோ இயன்ற அளவு தமது கட்டுப் பாட்டுக்குக் கொண்டுவருவதன் வழியாக அவை விலையைக் கட்டுப் படுத்த விழைகின்றன. அதாவது திரட்சி உடன்பாட்டுக்கு உட்பட்டுள்ள உறுப்பு-நிறுவனங்கள் கூட்டு அடிப்படையில் தமது சரக்கைத் தழுவிய தேவை அல்லது அளிப்பு அம்சத்தைக் கட்டுப் படுத்தப் பாடுபடுகின்றன. இவை பெரும்பாலும் உற்பத்தி செய்யும் நிறுவனங்களாதலின் தேவை நிலையைக் காட்டிலும் அளிப்பு நிலையைக் கட்டுப்படுத்தும் வலிமை பெற்றிருப்பது தெளிபு. இவை தமக்குள்ள இவ் வலிமையைத் தம்மிடமிருந்து திரட்சி யமைப்புக்கு மாற்றுவதன்மூலம் ஒன்றுதிரண்ட வலிமையை உரு வாக்கி அதையோ அதனால் எழும் பயனையோ உடன்பாட்டுக் கேற்பப் பகிர்ந்து கொள்ளுகின்றன. ஒன்றுதிரண்ட வலிமையை எவ்வாறு பயன்படுத்துவது, அதனால் எழும் பயனை எந்த விகிதத்தில் உறுப்பு-நிறுவனங்களிடையே பகிர்ந்தளிப்பது போன்ற செய்திகள் திரட்சியமைப்பின் முடிவுக்கு விடப்படுகின்றன.

திரட்சிகளில் பலவகையுண்டு. எந்தக் காரணியைக் கொண்டு அவை விலைகளைக் கட்டுப்படுத்த முயல்கின்றனவோ அதையே தமது பெயராகப் பெற்று கீழ்வரும் திரட்சிகள் உருவாகின்றன :

(1) உற்பத்தித் திரட்சிகள்;

(2) சந்தைத் திரட்சிகள்;

(3) போக்குவரவுத் திரட்சிகள்;

(4) வருவாய் அல்லது இலாபத் திரட்சிகள்;

(5) புனைபொருளுரிமைத் திரட்சிகள்.

(1) உற்பத்தித் திரட்சிகள் *(Output Pools)* : இவை தமது உறுப்பு நிறுவனங்கள் ஒவ்வொன்றும் உற்பத்தி செய்யவேண்டிய அளவை அவற்றின் கடந்த கால உற்பத்தி, விற்பனை ஆகிய வற்றையும் நிகழ்காலத்திலும் எதிர்காலத்திலும் எதிர்பார்க்கப் படும் தேவையையும் அடிப்படையாகக் கொண்டு வரையறுக் கின்றன. எந்த நிறுவனமும் தனக்கு அளிக்கப்பட்ட அளவுக்கு அதிகமாக உற்பத்தி செய்யக் கூடாது; அவ்வாறு செய்தால் அதன்மீது தண்டம் விதிக்கப்படும். ஒதுக்கப்பட்டுள்ள அளவை மீறாமல் உற்பத்தி நடைபெறுகிறதா எனக் கண்டறிய ஒவ்வொரு உறுப்பு நிறுவனமும் தனது உற்பத்தி பற்றிய அறிக்கையை மாதந் தோறும் அனுப்புமாறு கோரப்படுகின்றன. தனக்கு ஒதுக்கப்

பட்டுள்ள அளவை எட்டிப்பிடிக்காத நிறுவனத்தின் கணக்கில் தக்க தொகை வரவில் வைக்கப்படுகிறது. உற்பத்தி செய்த சரக்குகள் என்ன விலைக்கு விற்கப்படவேண்டும் என்பதையும் இத் திரட்சிகள் நிருணயிக்கின்றன. இவ்வாறு உற்பத்தியைக் கட்டுப்படுத்துவதன் நோக்கம் அதன்மூலம் போட்டியையும் விலையையும் கட்டுப்படுத்தி உறுப்பு நிறுவனங்கள் நல்ல இலாபம் பெறுமாறு செய்ய வேண்டும் என்பதே; அதே சமயம் கட்டுப்பாடற்ற நிலையில், உற்பத்தி தேவைக்கு அதிகமாக ஏற்பட்டு அதனால் விலைகள் சரிவதையடுத்து உறுப்பு நிறுவனங்கள் பேரிழப்புக்கு ஆளாகும் இடர் தவிர்க்கப்பட வேண்டும் என்ற நோக்கமும் இணைந்து செல்வது அறியற்பாலது. இத்தகைய திரட்சிகள் உற்பத்தி-ஒற்றுமையைக் கொண்டுள்ள (அதாவது ஒரே மாதிரியான சரக்கை உற்பத்தி செய்யும்) நிறுவனங்களிடையேதான் எழும் என்பதை வலியுறுத்தவும் வேண்டுமோ? இத் திரட்சிக்கு உட்பட்ட நிறுவனங்கள் தமது உற்பத்தி-வலிமையை ஒன்று சேர்த்து, திரண்ட அவ் வலிமையை ஒப்புக்கொண்டு விகிதத்தில் பகிர்ந்துகொண்டு செயல்படுகின்றன என்பது நோக்கற்பாலது. அந் நிறுவனங்கள் இந்த உடன்பாட்டை மிகவும் இரகசியமாக வைத்திருக்க முயலுகின்றன. இத் திரட்சி உற்பத்தி நிறுவனங்களிடையே நிலவும் போட்டியைத் தவிர்க்கிறது என்பது உண்மை; ஆனால், அதே சமயம் திறமைக்குத் தண்டனையும் திறமையின்மைக்குச் சன்மானமும் தரப்படுவது தொழில்நுட்ப முன்னேற்றம், பொருளாதார வளர்ச்சி இவற்றிற்குப் போடப்படும் முட்டுக்கட்டையாகும். தொடக்கதில் எளிய கழகமாக உருவெடுத்து தற்பொழுது 80 சதவிகிதம் ஆலைகளைத் தனது கட்டுப்பாட்டுக்கு உட்படுத்தும் அளவுக்கு வளர்ந்துள்ள இந்தியச் சணல் ஆலைக் கழகத்தை உற்பத்தித் திரட்சிக்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

(2) சந்தைத் திரட்சிகள் (Market Pools) : கட்டுப்பாடற்ற பொருளாதார அமைப்பில் அளிப்பும், தேவையும் விலையைத் தீர்மானிக்கும் வலுவான காரணிகளாகச் செயல்படுகின்றன. உற்பத்தித் திரட்சிகள் அளிப்பைக் கட்டுப்படுத்துவதன் வழியாக விலையைக் கட்டுப்படுத்த இயலுவதைக் கண்டோம். சந்தைத் திரட்சிகள் தமது சரக்குகளுக்குரிய மொத்தத் தேவையைத் திரட்சிக்குட்பட்ட நிறுவனங்களிடையே பகிர்ந்தளித்து அதன் வழியாகப் போட்டியைத் தணித்து அல்லது தவிர்த்து தமது சரக்குகளின் விலையைக் கட்டுப்படுத்த விழைகின்றன. இதன் பயனாகத் திரட்சிக்கு உட்பட்ட ஒவ்வொரு உறுப்பு—நிறுவனமும் தனக்கென உறுதியான சந்தையை ஒதுக்கப்பெறுகின்றன; ஒரு நிறுவனத்திற்கு ஒதுக்கப்பட்டுள்ள சந்தையில் வேறொரு

உறுப்பு—நிறுவனம் தலையிட்டுத் தனது சரக்கை விற்க முயலக் கூடாது. சந்தைப் பகிர்வு ஒவ்வொரு உறுப்பு-நிறுவனத்துக்கும் மிகவும் சாதகமாகவும் வசதியாகவும் இருக்குமாறு செய்யப்படும். இப் பகிர்வு வெளிப்படையாகவோ மறைமுகமாகவோ செய்யப் படலாம். சந்தைப் பகிர்வு வாடிக்கையர் வாரியாகவோ, சரக்கு வாரியாகவோ வட்டார வாரியாகவோ செய்யப்படும். ஒவ்வொரு உறுப்பு-நிறுவனத்திற்கும் குறிப்பிட்ட வாடிக்கையர்களை ஒதுக்கீடு செய்து தருவது வாடிக்கையர் வாரியான சந்தைப் பகிர்வு எனப் படுகிறது. உறுப்பு-நிறுவனங்கள் வெவ்வேறு வகைச் சரக்குகளை உற்பத்திசெய்து விற்கும் நிலையில், சரக்கு வாரியாகச் சந்தை யைப் பகிர்வது எளிதானதாக இருக்கும்; அதாவது ஒவ்வொரு நிறுவனமும் ஒவ்வொரு வகைச் சரக்கையே உற்பத்தி செய்து விற்கும் உரிமையைப் பெறும். சந்தையைப் பரப்பளவு அடிப் படையில் பகிர்ந்து தந்து ஒவ்வொரு நிறுவனமும் ஒவ்வொரு குறிப்பிட்ட வட்டாரத்தில் விற்குமாறு ஏற்பாடு செய்வது வட் டார வாரியான சந்தைப் பகிர்வு எனப்படும். ஒவ்வொரு நிறுவனமும் தனக்கென ஒதுக்கப்பட்டுள்ள சந்தையில் போட்டி யால் முகிழும் விலையைக் காட்டிலும் உயர்வான விலைக்கு விற்கு மாறு ஏற்பாடு செய்யப்படுவதுதான் அனைத்து உறுப்பு-நிறுவனங் களும் நிரம்ப இலாபம் ஈட்டுவதற்கு வாய்ப்பு ஏற்படுகிறது. பன்னாட்டளவிலும் இத்தகைய திரட்சிகள் தோற்றம் பெறலாம்; அந் நிலையில் உறுப்பு—நிறுவனங்களுக்குப் பகரமாக உறுப்பு— நாடுகள் பன்னாட்டுச் சந்தையைத் தம்மிடையே பகிர்ந்து கொண்டு பயன் பெறுகின்றன.

சிமென்ட் தொழில் துறையில் ஏ. சி. சி.-க்கும் (A. C. C.—Associated Cement Company of India) டால்மியா நிறுவனத் திற்கு மிடையே நிலவிவரும் உடன்பாட்டைச் சந்தைத் திரட்சிக்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

(3) **போக்குவரவுத் திரட்சிகள்** (Traffic Pools) : கப்பல் நிறுமங்கள், விமான நிறுமங்கள், ரயில் அல்லது சாலைப் போக்குவரத்தை நடத்தும் நிறுமங்கள் தம்மிடையே இத்தகைய உடன்பாடுகளைச் செய்து கொள்ளுவது வழக்கம். இத் திரட்சி களின் முக்கிய நோக்கம் தமது உறுப்பு-நிறுவனங்களிடையே நிலவும் கடும் போட்டியைத் தணிக்க அல்லது தவிர்க்க வேண்டு மென்பதே. உற்பத்தித் திரட்சிகள் எவ்வாறு சந்தைக்குத் தேவைப்படும் உற்பத்தி அளவை மதிப்பிட்டு அதைத் தமது உறுப்பு-நிறுவனங்களுக்கிடையே பகிர்ந்தளிக்கின்றனவோ அது போன்று போக்குவரவுத் திரட்சிகளும் போக்குவரத்தை நடத்தும்

தமது உறுப்பு-நிறுவனங்களிடையே போக்குவரவைப் பகிர்ந்தளிக்கின்றன. குறிப்பாகப் போக்குவரத்து வசதிகளைப் பேரளவில் நல்கும் கப்பல் நிறுமங்கள், ரயில் நிறுமங்களிடையேதான் இத் திரட்சிகள் உருவாகின்றன. அண்மை ஆண்டுகளில் சாலைப் போக்குவரத்தின் தேவை பெருகி வருவதால் மோட்டார் லாரி நிறுவனங்களுக்கிடையேயும் இத்தகைய உடன்பாடுகள் எழுந்து வருவதில் வியப்பேதுமில்லை. நம் நாட்டில் ரயில் போக்குவரத்தும் விமானப் போக்குவரத்தும் மோட்டார் போக்குவரத்தில் பெருமளவும் நாட்டுடைமை ஆக்கப்பட்டு விட்டதால், இத் துறைகளில் இந்தத் திரட்சிகள் எழுவதில்லை. கப்பல் போக்குவரத்துத் துறையில் நாட்டளவிலும் பன்னாட்டளவிலும் வெஞ்சினப்போட்டி நிலவி வருவதால் கப்பல் நிறுமங்களிடையே இத் திரட்சிகள் உருவாவதற்கு வாய்ப்புகள் மிகுதியாகவுள்ளன. கப்பல் விடுவோர் ஏற்படுத்திக் கொள்ளும் சேர்க்கையமைப்பான 'கப்பல் போக்குவரத்து மாநாடுகளை' (Shipping Conferences) இத் திரட்சிக்குச் சிறந்த எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம். 'கப்பல் போக்குவரத்து வட்டமைப்புகள்' (Shipping rings) என்ற மறுபெயரும் இவற்றிற்கு உண்டு. ஒரு குறிப்பிட்ட பகுதியிலோ குறிப்பிட்ட துறைமுகங்களிடையிலோ நிகழும் போக்குவரவைப் பெறுவதற்காகக் கப்பல் நிறுமங்கள் போட்டியிடுவது, அதையொட்டிச் சத்தக் குறைப்புப் போரில் இறங்குவது ஆகியவற்றைத் தவிர்ப்பதற்காக இம் மாநாடு அமைக்கப்படுகின்றது; ஏனைய பகுதிகளிலோ ஏனைய துறைமுகங்களுக்கிடையேயுள்ள பாட்டையிலோ இக் கப்பல் நிறுமங்கள் போட்டியிட்டுக் கொள்ளலாம். அங்கும் அதைத் தவிர்க்க வேண்டுமாயின் அவை மற்றொரு அல்லது மற்றும்பல மாநாடுகள் அமைத்துக்கொள்ள வேண்டும். எனவே, ஒரு கப்பல் நிறுமம் ஓரே சமயத்தில் பல மாநாடுகளில் உறுப்பினராக இருக்கலாம். சத்த வீதத்தைச் சீர்மையாக்குவது, உறுப்பு நிறுமங்களிடையே துறைமுகங்களையோ அவற்றின் கப்பல்கள் புறப்பட வேண்டிய தேதிகளையோ அவை சுமந்து செல்ல வேண்டிய போக்குவரவின் அளவையோ பகிர்ந்தளிப்பது போன்ற கடமைகளை இம் மாநாடுகள் ஏற்கின்றன. 'ஒத்திப்போடப்படும் தள்ளுபடி' (Deferred Rebate) என்ற முறையைப் புகுத்தி இம் மாநாடுகள் தமது உறுப்பு-நிறுமங்களுக்குப் போக்குவரவைப் பெற்றுத் தருவதோடு உறுப்பினராக இல்லாத நிறுமங்கள் தலை தூக்க முடியாதவண்ணம் செய்து வருகின்றன. சரக்கேற்றுவோர் மாநாட்டைச் சேர்ந்த கப்பல்களிலேயே தொடர்ந்து சரக்கேற்ற வேண்டும் என்பதற்காக அவர்களுக்குச் சலுகை தரும்வண்ணம் வகுக்கப்பட்ட முறையாகும் இது. மூன்றிலிருந்து ஆறு அல்லது 12 மாதங்கள் வரையிலான ஒரு குறிப்பிட்ட காலப் பகுதியில்

சரக்கேற்றுவோர் ஒருவர் மாநாட்டைச் சேர்ந்த கப்பல்களில் மட்டுமே சரக்குகளை அனுப்பீடு செய்து அதற்காக எவ்வளவு சத்தம் செலுத்தியிருக்கிருரோ அதில் ஐந்திலிருந்து பத்து விழுக்காடு வரை தள்ளுபடி செய்து அத் தொகையை அவருடைய பெயரில் வரவு வைப்பர்; அவர் அதே அளவுள்ள அடுத்த காலப் பகுதியிலும் மாநாட்டைச் சேர்ந்த கப்பல்களில் மட்டுமே தொடர்ந்து சரக்கேற்றும் நிலையில் முந்தைய காலப் பகுதிக்குரிய தள்ளுபடி அவருக்குச் செலுத்தப்படும்; அவர் இவ்வாறு செய்யாமல், அடுத்த காலப் பகுதியில் மாநாட்டைச் சேராத கப்பல்களில் சரக்குகளை அனுப்பியிருந்தால் முதல் காலப் பகுதிக்குரிய தள்ளுபடியையும் அடுத்த காலப் பகுதிக்குரிய தள்ளுபடியையும் சேர்ந்து இழக்க நேரிடும். மாநாட்டைச் சேர்ந்த கப்பல்களை மட்டுமே சரக்கேற்றுவோர் பயன்படுத்த வேண்டும் என மறைமுகமாகக் கட்டாயப் படுத்தப்படுவதால், இம் மாநாடுகள் முற்றுரிமை நிலையை உண்டாக்கிக்கொள்ள இயலுவதோடு, சமுதாயத்திற்குக் கேடு விளைவிக்கும் அமைப்பாகவும் செயல்படும் நிலை தோன்றுகிறது. பிரிட்டிஷ் இந்தியா ஸ்டீம் நேவிகேஷன் கம்பெனிக்கும், சிண்டியா ஸ்டீம் நேவிகேஷன் கம்பெனிக்குமிடையே எழுந்துள்ள உடன்பாட்டைப் போக்குவரவுத் திரட்சிக்கு எடுத்துக்காட்டாக இயம்பலாம்.

(4) வருவாய் அல்லது இலாபத் திரட்சிகள் (Income or Profit Pools) : இத் திரட்சியின் மைய அமைப்பு மூன்ரும் தரப்பாருக்குச் சரக்குகளைக் குறிப்பிட்ட விலைக்கு அளிப்பது பற்றி ஒப்பந்தங்கள் செய்து கொண்டு, திரட்சிக்கு உட்பட்ட உறுப்பு—நிறுவனங்களை அழைத்து அச் சரக்குகளை எவ்வளவு குறைந்த விலைக்கு உற்பத்தி செய்து தரவியலும் என ஏலங்கூறுமாறு கேட்கும்; எந்த நிறுமம் மிகக் குறைந்த விலைக்கு உற்பத்தி செய்து தருவதாக ஏலங்கூறுகிறதோ அதனிடம் அப் பொறுப்பை ஒப்படைத்து அதன் வழியாக எழும் மொத்த வருவாய் அல்லது நிகர இலாபத்தை உறுப்பு-நிறுவனங்களிடையே ஒப்புக்கொண்ட விகிதத்தில் பகிர்ந்தளிக்கும். இதுபற்றி அத் திரட்சி மற்ருரு முறையையும் கையாளலாம். அதாவது, திரட்சியின் மைய அமைப்பு உறுப்பு-நிறுவனங்கள் உற்பத்தி செய்யும் சரக்குகள் அனைத்தையும் குறிப்பிட்ட விலைக்கு வாங்கி, அவற்றை இயன்ற அளவு உயர்வான விலைகளுக்கு விற்று, அதனுல் ஏற்படும் இலாபத்தை உறுப்பு-நிறுவனங்களிடையே முறையான விகிதத்தில் பகிர்ந்தளிக்கலாம்; இங்கு மைய அமைப்பு உறுப்பு-நிறுவனங்களின் சார்பில் சந்தையிடும் பொறுப்பு முழுமையையும் ஏற்றுக் கொள்ளுவது நோக்கற்பாலது.

உற்பத்தித் திரட்சிகளும் சந்தைத் திரட்சிகளும் இரு பெரும் குறைகளுக்கு இலக்காவதுண்டு—ஒன்று, நுகர்வோர் தமது விருப்பம்போலத் தங்களுக்குப் பிடித்த சரக்கைத் தங்களுக்குப் பிடித்த உற்பத்தியாளரிடமிருந்து வாங்குவதற்கு இவை தடையாக இருக்கின்றன; இரண்டாவது, தேவைக்கு மிகையாக உற்பத்தி செய்யும் நிலையேற்படும்பொழுது விலைகள் சரியத் தொடங்குமாகையால் உறுப்பு-நிறுவனங்கள் தத்தம் நலனை முன்னிட்டு திரட்சி உடன்பாடுகளை மீறும் வகையிலும் புறக்கணிக்கும் வகையிலும் செயல்படமுற்படலாம். வருவாய் அல்லது இலாபத்திரட்சிகள் இக்குறைகளைக் கொண்டிராமலிருப்பது அவற்றின் குறிப்பிடத்தக்க சிறப்பாகும்.

(5) புனைபொருளுரிமைத் திரட்சிகள் (Patent Pools) : உறுப்பு—நிறுவனங்கள் பெற்றுள்ள புனைபொருளுரிமைகளை இத் திரட்சிகள் ஒன்றுதிரட்டி அந் நிறுவனங்கள் அனைத்தின் பொது நலனைப் பெருக்குவதற்காகப் பயன்படுத்துகின்றன. ‘அமெரிக்க வானொலிக் கூட்டுரு’ (Radio Corporation of America) என்ற திரட்சியமைப்பின்மூலம் அமெரிக்காவிலுள்ள பொது மின்னுற்றல் நிறுமம் (General Electric Company) அத் திரட்சிக்கு உட்பட்ட உறுப்பு—நிறுவனங்கள் பெற்றிருந்த ஏறத்தாழ 4000 புனைபொருளுரிமைகளை ஒன்று சேர்த்ததை ஈண்டு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

திரட்சியமைப்பின் நன்மைகள்

திரட்சியமைப்புகளில் பெரும்பாலானவை ஒத்த உற்பத்தி நிலையிலுள்ள நிறுவனங்களின் சேர்க்கையாதலாலும் அவை அந் நிறுவனங்களின் இலாபத்தைப் பெருக்கப் பாடுபடுவதாலும் அவற்றை உருவாக்குவதும் எளிது; அதற்காக ஆகும் செலவும் குறைவானது; உறுப்பு—நிறுவனங்கள் தத்தம் தனிப்பட்ட ஆளுமையையும் சுயாட்சி உரிமையையும் பெரும்பாலும் விட்டுக்கொடுக்க வேண்டியதாக இல்லாமல் இருப்பதும் திரட்சியமைப்பின் சிறப்பான அம்சமாகும். உறுப்பு—நிறுவனங்கள் தமது ஆற்றலையும் தொழில்நுட்பச் செம்மையையும் வளர்த்துக் கொள்ளுவதற்குத் திரட்சியமைப்புகள் தடையாகவோ ஊக்கங்கெடுப்பதாகவோ (discourage) இருப்பதில்லை; மாறாக உறுப்பு—நிறுவனங்கள் தமது செயல்திறனையும் தொழில் நுணுக்கச் செம்மையையும் வளர்த்துக் கொள்வதால் அவற்றிற்கு அதிக இலாபம் பெறும் வாய்ப்பு ஏற்படுகிறது. திரட்சியமைப்புகள் தம்மை வட்டார வாரியாகவோ, உறுப்பினர் வாரியாகவோ, சரக்கு வாரியாகவோ அமைத்துக் கொள்ளும் நெகிழ்வுத் திறன் பெற்றிலங்குவதும்

இங்கு குறிப்பிடத்தக்க செய்தியாகும். சந்தைத் திரட்சிகள் சந்தையை வட்டார வாரியாகப் பிரித்துக் கூடுமானவரை அவ்வப் பகுதிகளுக்கு அண்மையிலுள்ள உறுப்பு — நிறுவனங்களுக்கு அவற்றை வழங்குவதால் 'எதிரெதிரான சத்தம்' (cross freight) என்னும் வீண் செலவு தவிர்க்கப்படுகிறது. இறுதியாக, விலைகளும் தொழில் நிலைகளும் அடிக்கடி யாறுதவாறு அவற்றில் ஓரளவு நிலையான போக்கை உருவாக்கும் பெருமை திரட்சியமைப்புகளுக்கு உண்டு என்பதை நாம் மறக்கலாகாது.

திரட்சியமைப்பின் குறைபாடுகள்

திரட்சியமைப்புக்கள் நீண்டநாள் நிலைத்திருக்கத்தக்கவை என்று நாம் அறுதியிட்டுக் கூறவியலாது. உறுப்பு — நிறுவனங்களிடையே சந்தையையோ, உற்பத்தி அளவையோ, போக்குவரவையோ பகிர்ந்தளிக்கும்பொழுது சில நிறுவனங்களுக்கு அப் பகிர்வு ஏற்புடைத்தில்லாததாக இருக்கலாம்; அந் நிலையில் அவை அத் திரட்சியினின்றும் வெளியேற முற்படலாம் அல்லது அந்த உடன்பாட்டை மீறும் வகையில் செயலாற்றத் தொடங்கலாம். உடன்பாட்டை மீறியதற்காக அவற்றின்மீது சட்டப்படி நடவடிக்கை எடுக்கவியலாது. சுருங்கக்கூறின், உறுப்பு — நிறுவனங்கள் சிலவற்றின் சொந்த நலனுக்கு இடையூறுகவோ குந்தகம் விளைவிக்கத்தக்கவையாகவோ இருக்கும் திரட்சி உடன்பாடுகள் பல்லாண்டுகள் நிலைத்திரா.

திரட்சி உடன்பாடுகள் போதுமான அளவு திறமை பெற்றிராத நிறுவனங்களுக்குப் பாதுகாப்பு அளிப்பதும், உறுப்பு — நிறுவனங்களின் உற்பத்தி அளவை வரையறுப்பதன்மூலம் திறமை வாய்ந்த நிறுவனங்களுக்கு அவற்றின் திறமைக்கேற்ப வளர்வதற்கோ பெற்றுள்ள திறமையை முற்றும் பயன்படுத்துவதற்கோ வாய்ப்பு அளிக்காமலிருப்பதும் வருந்தத்தக்க குறைபாடாகும். எனவே, அவை திறமையின்மைக்கு ஊக்கமளிக்கின்றன, திறமைக்குக் கட்டுப்பாடு விதிக்கின்றன என்ற குற்றச்சாட்டுக்கு ஆளாகின்றன.

திரட்சியமைப்புகள் தமது உறுப்பு-நிறுவனங்களிடையே நிலவும் போட்டியைத் தவிர்க்க முற்படுவதாலும், தமது கட்டுப்பாட்டுக்கு அப்பாற்பட்டுள்ள போட்டி நிறுவனங்களை வீழ்ச்சியுறச் செய்வதாலும் சந்தையில் முற்றுரிமை நிலை எழுவதற்கும் விலைகள் உயருவதற்கும் வழிவகுக்கும் இயல்புடையவையாக இருப்பது கண்டனத்துக்குரிய செய்தியாகும். எனவேதான் இவை தமது பிறப்பிடமான அமெரிக்காவில் பல ஆண்டுகளுக்கு முன்பே

தடை செய்யப்பட்டுச் சட்ட விரோதமான அமைப்பு என அறிவிக்கப்பட்டன. தாயகமான அமெரிக்க நாட்டில் அவை இன்று காணப்படாவிடினும், சோவியத்து ஒன்றியம் போன்ற பொதுவுடைமை நாடுகள் நீங்கலாக ஏனைய நாடுகளில் ஏதேனும் ஒரு வடிவத்தில் அவை இயங்கி வருகின்றன. விலைகளை உயர்த்துவதற்காக அவை கடைப்பிடிக்கும் அல்லது கையாளும் வழிகள் அரசுகளின் இடையறாக் கண்காணிப்புக்கு உட்படுத்தப்பட்டிருப்பது எச்சரிக்கையுணர்வோடு வலியுறுத்தப்பட வேண்டிய செய்தியாகும்.

(ii) கார்டெல்கள் (Cartels)

அமெரிக்காவில் 'திரட்சிகள்' என அழைக்கப்பட்ட சேர்க்கையமைப்புகள் ஐரோப்பிய நாடுகளில்—குறிப்பாக ஜெர்மனியில்—கார்டெல்கள் என்ற பெயர் தாங்கியுள்ளதாகச் சொல்லப்படுவதுண்டு. கார்டெல்களின் பிறப்பிடம் ஜெர்மனியாகும். அங்கு அவை 1860ஆம் ஆண்டு 'விலையை நிருணயிக்கும் கழகங்களாகத்' தோற்றம் பெற்று 1889ஆம் ஆண்டுவரை படிப்படியாக 'வாணிக நிபந்தனைகளை நிருணயிக்கும் கார்டெல்கள்' (Term – Fixing Cartels), 'தர நிருணயக் கார்டெல்கள்' (Quality – Fixing Cartels), 'உற்பத்திக் கார்டெல்கள்' (Output Cartels or Quota – Fixing Cartels), சந்தைக் கார்டெல்கள் (Market Cartels, Territory Cartels, Zonal Cartels, Customer – assigning Cartels) எனக் கட்டிணைவிலாத வெவ்வேறு வடிவங்கள் எடுத்தன. லீஃப்மேன் (Liefmann), வான் பெகரீத் (Von Beckereth), எச். முல்லென்சீபென் (H. Mullensiefen) என்னும் ஜெர்மனி நூலாசிரியர்கள் இவற்றையும் கார்டெல்கள் என அழைத்தாலும் இவற்றிற்கும் திரட்சியமைப்புகளுக்கும் பெயரைத் தழுவிய வேறெந்த வேறுபாடும் இல்லாமலிருப்பது அறியற்பாலது.

திரட்சியமைப்புகள் கட்டிணைவிலாத (Loose) சேர்க்கையமைப்புகள்; இவற்றில் உறுப்பினராகவுள்ள நிறுவனங்கள் திரட்சி உடன்பாட்டை மீறினாலும் அவற்றின்மீது சட்டப்படி நடவடிக்கை எடுக்கவியலாது. இக் குறைபாடுகளைத் தவிர்க்கவும், இந்த அமைப்புகளைக் காட்டிலும் கட்டிணைவுற்றதும் நீடிக்கத்தக்கதும் பயனுறுதியுடையதுமான அமைப்பை உருவாக்கவும் எடுக்கப்பட்ட முயற்சியின் விளைவாக எழுந்தவைதான் கார்டெல்கள் என்றால், 1890ஆம் ஆண்டு ஜெர்மனியில் எழுச்சிபெற்று நாளடைவில் பிற நாடுகளுக்குப் பரவிய 'சிண்டிகேட்' (Syndicate) என்ற அமைப்புக்கே இப் பெயர் (கார்டெல் எனும் பெயர்) சாலப்

பொருத்தமானது. அல்லாமலும், இப் பாகுபாடு திரட்சிகளுக்கும் கார்டெல்களுக்குமுள்ள வேறுபாடு பற்றிய தெளிவு பிறப்பதற்கு உதவியாக இருக்கும். சிண்டிகேட் தோன்றிய பிறகு ஜெர்மனியில் எல்லா கார்டெல்களும் இந்த வடிவத்திலேயே அமைக்கப்பட்டன.

இவ் வகையைச் சேர்ந்த கார்டெல்லை மைய விற்பனை யமைப்பு கூடிய திரட்சி எனவும், உற்பத்தித் திரட்சியும் இலாபத் திரட்சியும் ஒன்று சேர்ந்த கலவை எனவும் கருதலாம். சந்தையில் முற்றுரிமை நிலையோ ஆதிக்கஞ் செலுத்துமளவு வலிமையோ பெற்றுத் தனது உறுப்பு-நிறுவனங்களுக்குப் பெருத்த இலாபம் ஈட்டித் தருவதுதான் கார்டெலின் தலையாய நோக்கமாகும். இது ராபெர்ட் லீஃப்மேன் என்னும் நூலாசிரியர் 'சந்தையில் முற்றுரிமை நிலையைப் பெறுவதற்காக ஒத்த வகையைச் சேர்ந்த தற்சார்புடைய தொழில் நிறுவனங்கள் தாமாகவே ஒன்றுபட்டுச் செய்துகொள்ளும் உடன்பாடு அல்லது அமைத்துக் கொள்ளும் கழகம் கார்டெல்லாகும்' என வடித்திருக்கும் வரைவிலக்கணத்தை நோக்கும்பொழுது தெளிவாகிறது. 'விற்பனைச் சந்தையைக் கட்டுப்படுத்தி அதன்மூலம் உறுப்பு-நிறுவனங்களின் இலாப நிலைமையை மேம்படுத்தும் நோக்கத்தோடு அதே துறையைச் சேர்ந்த முதலாளித்துவத் தொழிலமைப்புகள் தாமாகவே செய்துகொள்ளும் உடன்பாடு கார்டெல் ஆகும்' என வான்பெக்கரீத் அவர்கள் இயம்பியிருக்கும் வரைவிலக்கணமும் இந் நோக்கத்தை உறுதிப்படுத்துகிறது.

அதே துறையை அல்லது தொடர்புள்ள துறைகளைச் சேர்ந்த உற்பத்தி நிறுவனங்கள் பல ஒன்று சேர்ந்து தாம் உற்பத்தி செய்யும் சரக்குகள் முழுவதையும் மைய முறையில் விற்பனை செய்து தருவதற்காக உருவாக்கும் அமைப்பு 'சிண்டிகேட்' எனப்படுகிறது. பெரும்பாலும் இது நிறும அமைப்பாகத் தோற்றுவிக்கப்படுகிறது. இந் நிறுமத்தில் உறுப்பு-நிறுவனங்களுக்குப் பங்குகளும் வாக்குரிமையும் அவ்வவற்றின் உற்பத்தித் திறனுக்கேற்ப அளிக்கப்பட்டிருக்கும். தாம் உற்பத்தி செய்யும் சரக்குகள் முழுவதையும் இந்தக் கார்டெலுக்கு மட்டுமே விற்பதாக உறுப்பு-நிறுவனங்கள் அதனுடன் ஒப்பந்தம் செய்து கொள்ளும். கார்டெல் அடிப்படைத் தரம் ஒன்றையும் அதற்குரிய விலையையும் (இதற்கு அடிப்படை விலை—Base Price—எனப்பெயர்) நிருணயித்து உறுப்பு-நிறுவனங்கள் உற்பத்தி செய்து அளிக்கும் சரக்குகளை அடிப்படைத் தரத்தோடு ஒப்பிட்டுப் பார்த்து அதற்கேற்ப விலை போட்டு வாங்கிக் கொள்ளும். கார்டெல் தனது உறுப்பு-நிறுவனங்களின் அக நிருவாகம், செயல்முறைகளில் தலையிடாமல்

இருப்பது மட்டுமன்றி அவற்றின் சரக்குகளின் தர உயர்வுக்கேற்ப உயர்ந்த விலைகளுக்கு (இதற்குக் கணக்கு விலை—Accounting Price) வாங்கிக் கொள்வதால் உறுப்பு-நிறுவனங்கள் உற்பத்தி முறைகளில் முன்னேற்றமும், செம்மையும் காண்பதற்கு ஊக்கம் நல்குகிறது. கணக்கு விலை அடிப்படை விலையைக் காட்டிலும் பெரும்பாலும் உயர்வாக இருக்கும்; இந்த உயர்வு சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனத்தின் உற்பத்தி இலாபமாக (அதாவது உற்பத்தியின் மேன்மைக்குரிய பரிசாக) அமைகிறது. இவ்வாறு உறுப்பு-நிறுவனங்களிடமிருந்து வாங்கிய சரக்குகளை அக் கார்டெல் இயன்ற அளவு உயர்வான விலைக்கு (சந்தை எந்த அளவு தாங்குமோ அவ்வளவு உயர்வான விலைக்கு — What the market will bear) விற்பதோடு வெவ்வேறு இடங்களில் வெவ்வேறு விலைகளுக்கும் விற்கும். சந்தையின் தேவைக்கேற்ப உறுப்பு-நிறுவனங்கள் உற்பத்தி செய்து அளிக்க வேண்டிய சரக்களவை அவ்வவற்றின் உற்பத்தித் திறனை அடிப்படையாகக் கொண்டு பகிர்ந்தளிக்கிறது. உறுப்பு-நிறுவனங்களின் உற்பத்தியை விற்றுத்தரவேண்டிய முழுப் பொறுப்பையும் சிண்டிகேட் ஏற்றுக் கொள்ளுகிறதெனினும், வரும் இலாபத்தில் இது தனக்கென சிறிதும் வைத்துக் கொள்ளுவதில்லை. விற்பனையையொட்டிய இலாபமும் இழப்பும் உறுப்பு-நிறுவனங்களையே சாரும் — அவற்றை அவை தாம் சரக்களித்த விகிதத்தில் பகிர்ந்துகொள்ள வேண்டும். உறுப்பு-நிறுவனங்கள் தமக்கு ஒதுக்கப்பட்ட உற்பத்தி அளவை மீறுங்கால் தண்டம் விதிக்கப்படும்; ஒதுக்கப்பட்ட அளவு உற்பத்திசெய்து அளிக்காத நிறுவனங்களுக்கு அதற்குரிய ஈட்டுத்தொகை வழங்கப்படும்.

கார்டெல்கள் ஜெர்மனியில் பெருமளவு வளர்ச்சி பெற்றதற்குக் காரணம் அரசு அவற்றிற்கு அளித்த ஊக்கமேயாம். கார்டெல்கள் வளர்ச்சி பெறவேண்டும் என அரசு அங்கு கட்டாயப்படுத்தியும் உற்றுழி உதவியும் இருக்கிறது. 'ரேனிஷ் வெஸ்ட்பேலியன் நிலக்கரி சிண்டிகேட்' (Rhenish Westphalian Coal Syndicate), ஐ. ஜி. பார்பென் (I. G. Farben), கிரப்ஸ் (Krupps) எனும் எஃகு அமைப்பு ஆகியவற்றை அங்கு எழுந்த கார்டெல்களுக்குச் சிறந்த எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம். இரண்டாம் உலகப் போருக்குப் பின் கார்டெல்-கலைப்பு முயற்சி தீவிரமாக மேற்கொள்ளப்பட்டதெனினும் மேற்கு ஜெர்மனியில் இந்த அமைப்பு புத்துயிர் பெற்று வளர்ந்து வருவதாக அறியப்படுகிறது. கார்டெல்கள் பன்னாட்டளவிலும் இயங்கி வருகின்றன; இந்த வளர்ச்சிக்கு ஜெர்மனியிலுள்ள கார்டெல்கள் பெருமளவும் அமெரிக்கா, பிரிட்டிஷ் நாடுகளிலுள்ள நிறுமங்கள் ஓரளவும் காரணமாகும். டைஸ்டஃப் கார்டெல் ஆஃப் ஐ. ஜி.

பார்பென் (Dyestuff Cartel of I. G. Farben), பன்னாட்டு டின் கார்டெல் (International Tin Cartel) ஆகியவற்றை இதற்கு எடுத்துக்காட்டாக இயம்பலாம். இந்திய சிமென்ட் மார்க் கெட்டிங் கம்பெனியையும் (The Cement Marketing Company of India), 1950ஆம் ஆண்டு கலைக்கப்பட்ட இந்திய சர்க்கரை சிண்டிகேட்டையும் (The Indian Sugar Syndicate) நம் நாட்டில் எழுந்த கார்டெல்களுக்கு எடுத்துக்காட்டாக மொழியலாம்.

கார்டெல்களின் (சிண்டிகேட்டின்) நன்மைகளும் குறைகளும் —
நன்மைகள் :

சிண்டிகேட் தனது உறுப்பு-நிறுவனங்கள் உற்பத்தி செய்யும் சரக்குகள் முழுவதையும் வாங்கிக் கொண்டு அவற்றைச் சந்தை யிடுவது பற்றிய அனைத்துப் பொறுப்புகளையும் தானே ஏற்றுக் கொள்வதால் உற்பத்தியும் விற்பனையும் தனித்தனியாக நிகழ் கின்றன. உறுப்பு நிறுவனங்கள் தமது சரக்குகளைச் சந்தையிடும் மாபெரும் பொறுப்பின்றி விடுபட்ட நிலையில் உற்பத்தியில் முழுமூச்சாக ஈடுபட்டு அத் துறையில் மேம்பாடு காணலாம்; அடக்க விலையைக் குறைப்பதற்குத் தக்க முயற்சிகளைத் தொடர்ந்து மேற்கொள்ளலாம். அடக்கவிலை குறையக் குறைய அதற்கும் சிண்டிகேட் சரக்குகளை வாங்கிக் கொள்ளும் கணக்கு விலைக்கு முள்ள (Accounting Price) இடைவெளி விரிவடைகிறது; இந்த இடைவெளி உறுப்பு – நிறுவனங்களின் உற்பத்திசார் இலாபமாக (Manufacturing Profit) அமைகிறது. இத்துடன் அவை சிண்டிகேட் ஈட்டும் வாணிக இலாபத்திலும் தக்க பங்கு பெறுகின்றன.

சிண்டிகேட் தனது எல்லா உறுப்பு-நிறுவனங்களின் சரக்கு களையும் ஒரே விலைக்கு வாங்கிக்கொள்ள முயலுவதில்லை. இது சரக்குகளின் அடிப்படைத் தரத்தையும் அதற்குரிய அடிப்படை விலையையும் போதுமான திறமை பெற்றிராத உறுப்பு-நிறுவனங் களின் உற்பத்தித் தரத்தையும் அவற்றின் சராசரி உற்பத்தி அடக்கத்தைக் கருத்திற்கொண்டு நிருணயிப்பதால், இத்தகைய நிறுவனங்களுக்குக் குறைந்தபட்ச விலையைப் பற்றிய பொறுப் புறுதி அளிப்பதோடு இவற்றினும் மேம்பட்ட நிறுவனங்களின் சரக்குகளுக்கு அவற்றின் தர உயர்வுக்கேற்ப உயர்வான விலை களை அளிக்கிறது. இதனால் திறமைக்கு ஊக்கமும் போதுமான திறமையின்மைக்கு ஓரளவு ஆதரவும் அளிக்கப்படுகின்றன.

சிண்டிகேட் தனது உறுப்பு - நிறுவனங்களின் சரக்குகள் முழு வதையும் பெற்று அவற்றைச் சந்தையிடும் பொறுப்பைத் தான்

ஏற்பதால் சந்தையில் முற்றுரிமை நிலையைப் பெறுமளவு வலிமையுடையதாகத் திகழுகிறது. இதன் காரணமாக அச் சரக்குகளைச் சந்தை தாங்கும் அளவு உயர்வான விலைக்கும், வெவ் வேறு பகுதிகளில் வெவ்வேறு விலைகளுக்கும் விற்றுப் பெருத்த இலாபம் தேடுகிறது. இந்த இலாபத்தைத் தான் வைத்துக் கொள்ளாமல் அதை உறுப்பு-நிறுவனங்களிடையே தக்க விகி தத்தில் பகிர்ந்தளிக்கிறது. இது மைய அடிப்படையில் அச் சரக்குகளைச் சந்தையிடுவதால், விளம்பரம், சிப்பக்கட்டுமம், பண்டகக்காப்பு போன்ற செயல்களைப் பொதுவாகவும் பெரிய அளவிலும் செய்வதையொட்டிப் பல சிக்கனங்களைப் பெறுகிறது. இதனால் அதன் இலாபம் மேலும் பெருகுவதோடு சந்தை நிலையில் ஒரு சீர்மையை உருவாக்குகிறது. இந்த அமைப்பு ஒரே வகைப் பட்ட சரக்குகள் மட்டுமன்றி தொடர்புள்ள பலவகைச் சரக்கு களையும் மைய அடிப்படையில் சந்தையிடும் பொறுப்பை மேற் கொள்ளுவதும் உண்டு; இதன் பயனாக அது தனது அமைப்பையும் செயல்பரப்பையும் விரிவாக்கிக் கொள்ளுவதோடு அதைத் தழுவிய சிக்கனங்களைப் பற்பல நிறுவனங்களும் துய்க்குமாறு செய்கிறது.

இவ் வமைப்பு தனது உறுப்பு-நிறுவனங்களின் அக நிரு வாகத்திலோ அவை தமது உற்பத்தி முறையில் செம்மை காண் பதற்காக மேற்கொள்ளும் முயற்சியிலோ தலையிடுவதில்லை. அது போலவே அவை பெறும் இலாப அளவையும் வரையறுக்க முற்படுவதில்லை; மாறாக, அவற்றின் இலாபத்தைப் பெருக்கித் தர இயன்ற அளவு முயலுவதோடு அவை பெறும் இலாப அளவு பொதுமக்களின் கண்ணில் படாதவாறு இது ஒரு புகைப்படலத் திரையாகச் (Smoke-Screen) செயல்படுகிறது. ஆயினும் தவிர்க்க முடியாத சூழ்நிலையில் — அதுவும் அவற்றின் பொதுநலனைக் காக் கும்பொருட்டு — இது தனது உறுப்பு - நிறுவனங்களில் உற்பத்தி அளவை வரையறுக்க நேரிடலாம்.

இது தனது உறுப்பு-நிறுவனங்களுக்குப் பயன்படத்தக்க தொழில்துறை, சந்தைநிலை பற்றிய செய்திகள், புள்ளி விவரங் களைத் திரட்டித் தருவதும் இவ்வமைப்பினால் எழும் நன்மைகளில் குறிப்பிடத்தக்க ஒன்றாகும்.

கார்டெலின் (சிண்டிகேட்டின்) குறைபாடுகள்:

திரட்சி உடன்பாடுகள், சிண்டிகேட்டுக்கு முன்னர் தோன் றிய கட்டிணைவற்ற கார்டெல் உடன்பாடுகள் ஆகியவற்றைக் காட்டிலும் சிண்டிகேட் கட்டிணைவுற்றதும் வலிமையுடையதுமான

அமைப்பாயினும், இதுவும் நீடித்து நிற்கத் தக்கதாகவோ உறுப்பு-நிறுவனங்கள் உடன்பாடுகளை மீறுமல் தடுக்கும் அளவுக்குத் திண்மையுடையதாகவோ இல்லாமல் இருக்கிறது.

சந்தையில் முற்றுரிமை பெறும் அளவுக்கு இது வலிமை வாய்ந்த அமைப்பாக விளங்கிடினும் தேவை நிலை, வாணிக நிலை இவற்றில் ஏற்படத்தக்க ஏற்றத்தாழ்வுகளைத் தவிர்க்கவோ தணிக்கவோ திராணியற்ற அமைப்பாக இருப்பதுவும் இதன் குறைபாடுகளில் ஒன்ருகும்.

இது தனது உறுப்பு-நிறுவனங்களில் திறமை வாய்ந்தவற்றின் தயவில் போதுமான திறமை பெற்றிராத நிறுவனங்கள் நீடித்து நிற்குமாறு செய்கிறது. திறமையின்மைக்கு எத்தனை நாட்கள் இவ்வாறு முட்டுக் கொடுத்துக்கொண்டே இருக்க இயலும்? இத்தகைய முயற்சியில் இது தொடர்ந்து ஈடுபடுவது தனது வலிமை குன்றுவதற்குத் தானே காரணமாக இருப்பதற்கு ஒப்பாக அமைந்து விடுகிறது.

வாணிக நிலை சாதகமாக இருக்கும் நேரங்களில் சரக்குகளுக்கான தேவை ஏறுமுகங்கொள்ளுவதும் அதற்கு எதிர்மாருன நிலை உருவாகிவரும்பொழுது அது இறங்குமுகங்கொள்ளுவதும் இயல்பு. வாணிக நிலை அவ்வளவு சாதகமாக இல்லாத கட்டங்களிலும் சிண்டிகேட் தமது சரக்குகளுக்குச் சந்தையைப் பெற்றுத் தரவல்லது என அதன் வலிமையை உயர்வாக மதிப்பிட்டு அந்த எண்ணத்தில் உறுப்பு-நிறுவனங்கள் வாணிக நிலை சாதகமாக இருக்கும்பொழுது தமது உற்பத்தித் திறனைப் பெருமளவு வளர்த்துக் கொள்ள எத்தனித்து, பிறகு தாம் போட்ட கணக்கு தப்பானது என்பது தெளிவாகும்பொழுது வேதனைப் படுகின்றன, அவதியுறுகின்றன, சில வீழ்ந்துபடவும் நேருகின்றது.

பன்னுட்டளவில் இயங்கிவரும் கார்டெல்களும் தொழில் நுட்ப வளர்ச்சிக்கு முட்டுக்கட்டை போடுவது, சரக்குகளின் தரம் குன்றுவதற்குக் காரணமாக இருப்பது, உற்பத்தி அளவை வேண்டுமென்றே குறைப்பது போன்ற கேடுகளுக்கு இடங்கொடுத்துக் கெட்ட பெயர் பெற்று விட்டன.

பண்டமுடக்குகையும் (Corners) பண்டமுடக்குகைக் கூட்டும் (Rings)

சரியாகப் புரிந்து கொள்ளாத காரணத்தால் பண்டமுடக்குகை, பண்டமுடக்குகைக் கூட்டு போன்ற தீய முயற்சிகள்

கார்டெல்களுக்குஒப்பாக எண்ணப்படுகின்றன. கார்டெல்களுக்கும் இவற்றிற்கும் எவ்விதத் தொடர்பும் இல்லை. கார்டெல்கள் உற்பத்தியையோ, அளிப்பையோ (supply), விலையையோ கட்டுப் படுத்தி தமது உறுப்பு-நிறுவனங்களின் இலாபத்தைப் பெருக்க முயல்வது உண்மை; ஆனால், அதற்காக அவை சரக்குகளை வாங்கி வாங்கி முடக்கிவைத்து, சந்தையில் சரக்கு கிடைக்காத நிலையை உருவாக்கி, அதன் காரணமாக விலைகள் விரைவாக உயர்ந்து உச்சநிலையை அடையும்பொழுது முடக்கி வைத்தவற்றைத் திடீ ரெனச் சந்தையிட்டுப் பெரு இலாபம் பெற விழைவதில்லை. இத் தகைய பேராசையும் கேடான நடவடிக்கைகளும் பண்ட முடக்குகை, பண்டமுடக்குகைக் கூட்டு போன்றவற்றிற்கே உரிய அம்சங்களாகும்.

பண்டமுடக்குகை (Corner) என்பது தனி ஒரு வாணிகர் சந்தைக்கு வரும் சரக்குகள் முழுவதையும் பிற வாணிகர்கள் போட்டியிட முடியாத அளவு உயர்ந்த விலை கொடுத்து வாங்கி அவற்றை முடக்கி வைத்து, சரக்குகள் கிடைக்காத நிலையை உருவாக்கி விலைகள் உச்சநிலையை அடையும்பொழுது முடக்கிவைத்தவற்றை விற்றுப் பெருத்த இலாபம் சேர்க்கச் செய்யும் முயற்சியாகும்.

இதே முயற்சியைத் தனி ஒரு வாணிகர் செய்யாமல், பல வாணிகர்கள் கூட்டாகச் சேர்ந்து மேலும் பெரிய அளவில் செய்யும்பொழுது அதற்குப் 'பண்டமுடக்குகைக் கூட்டு' (Ring) எனப் பெயர். இது ஒரு வாணிகத்தைப் பன்மர் இணைந்து கூட் டாகச் செய்யும் முயற்சியாகும். இது இடர் நிறைந்ததும் ஊக வாணிகத்தைச் (Speculation) சேர்ந்ததுமான முயற்சியாகும். இதைக் கார்டெலோடு ஒப்பிடுவது தெளிவற்ற தன்மையைக் காட்டுகிறது. இது கார்டெலைப்போலத் தற்சார்புடைய தொழில் நிறுவனங்கள் விலையைக் கட்டுப்படுத்தி இலாபத்தைப் பெருக்கு வதற்காகச் செய்துகொள்ளும் உடன்பாடன்று; மாறாகச் சந் தையை வற்றவைத்து மக்களைச் சுரண்டும் மனச்சான்றற்ற வாணி கர்களின் சமுதாய விரோதக் கூட்டு முயற்சியாகும்.

(இ) பகுதி ஐக்கிய அமைப்புகள் (Partial Consolidations)

திரட்சிகளும் கார்டெல்களும் நிலைத்து நிற்கும் தன்மை யையோ தமது உறுப்பு-நிறுவனங்களைக் கட்டுப்படுத்தும் வலிமை யையோ போதுமான அளவு பெற்றிருக்கவில்லை. உறுப்பு-நிறு வனங்கள் உடன்பாட்டை மீறும் வகையில் செயல்படும்பொழுது

சட்ட நடவடிக்கைகள்மூலம் அதைத் தடுத்து நிறுத்தும் அதிகாரத்தைப் பெற்றிருக்கவில்லை. தமக்குச் சாதகமாக இருக்கும்வரை உறுப்பு-நிறுவனங்கள் இந்த உடன்பாடுகளுக்கு அடங்கி நடப்பதும், பாதக நிலை தோன்றும்போது அவ் வுடன்பாடுகளிலிருந்து விலகிக் கொள்வதும் வழக்கமாக நிகழ்ந்து வந்தது. மேலும் சிண்டிகேட் எனப்படும் கார்டெல் உறுப்பு-நிறுவனங்களின் சரக்குகளுக்கு நல்ல விலைகளைப் பெற்றுத்தரப் பாடுபட்டதேயன்றி உற்பத்தியைக் கட்டுப்படுத்தும் திறனைப் போதிய அளவு பெற்றிருக்கவில்லை. தவிரவும், திரட்சிகளும் கார்டெல்களும் தமது உறுப்பு-நிறுவனங்களின் அக நிருவாகத்தில் தலையிடும் உரிமையையும் அவற்றை நெறிப்படுத்துதல், கட்டுப்படுத்துதல் போன்ற அதிகாரங்களையும் பெற்றிருக்கவுமில்லை — பெற விழையவுமில்லை. அல்லாமலும், தமது பிறப்பிடமான அமெரிக்க நாட்டில் திரட்சிகள் சட்டமுரணானவை என அறிவிக்கப்பட்டன.

அந் நிலையில் இக் குறைபாடுகளையும் வலிமையின்மையையும் கொண்டிராத சேர்க்கையமைப்புகளை உருவாக்கும் முயற்சியில் அமெரிக்கத் தொழிலர்கள் (Businessmen) தீவிரமாக ஈடுபட வேண்டிய கட்டாயம் எழுந்தது; அதேசமயம் தொழில் நிறுமங்கள் தமது ஆளுமையைத் துறந்து சேர்க்கையமைப்பில் உறுப்பினராவதற்கு விருப்பமில்லாமல் இருந்ததையும் அவர்கள் அறிந்தனர். அரும்பாடுபட்டுக் கொண்டிருந்த அவர்களது முயற்சி வீண்போகவில்லை. இறுதியில் அவர்கள் பகுதி-ஐக்கியமான சேர்க்கையே இவ் வியல்புகளைக் கொண்டிருக்கும் அமைப்பாகும் எனக் கண்டுபிடித்தனர். இக் கண்டுபிடிப்பின் விளைவாக சேர்க்கைப் பொறுப்புரிமையமைப்பு, பிடிப்பு நிறும முறை, ஒத்த நலக்குழாம் என்ற முவ்வகைச் சேர்க்கையமைப்புகள் உருவெடுத்தன.

சேர்க்கைப் பொறுப்புரிமையமைப்பு
(Combination Trusts)

இந்த அமைப்பும் அமெரிக்க நாட்டில் தோற்றம் பெற்றது. இது தோன்றுவதற்கு முன்பே அங்கு 'தொழில் பொறுப்புரிமையமைப்பு' (Business Trust), 'வாக்குப் பொறுப்புரிமையமைப்பு' (Voting Trust) என்ற இருவகைப்பட்ட பொறுப்புரிமையமைப்புகள் இயங்கி வந்தன. ஒரு வகையில் சேர்க்கைப் பொறுப்புரிமையமைப்பை மேற்கூறிய இருவகைப் பொறுப்புரிமையமைப்புகளின் கலவை எனவும் கூறலாம். இந்த முவ்வகை அமைப்புகளும்

'பொறுப்புரிமை' (Trust) என்னும் சொத்து நிருவாக முறையைத் தொழில் நிறுவனங்களுக்குப் பொருந்துமாறு செய்யப்பட்ட ஏற்பாடுகளாகும்.

பொறுப்புரிமை என்பது இறந்துபட்ட ஒருவரின் சொத்துக் களை அவர் உயிரோடு இருக்கும்பொழுது தீட்டிய பொறுப்புரிமை யாவணத்தில் (Trust Deed) கண்டுள்ள அவரது விருப்பம் நிபந்தனைகளுக்கேற்ப நிருவாகிக்கும் உரிமையை அதே ஆவணத் தில் அவர் நியமித்துள்ள ஒருவர் பெறுவதைக் குறிக்கிறது. இந்த உரிமையைப் பெறுபவர் 'பொறுப்புரிமையர்' (Trustee) எனவும், அதை அளிப்பவர் 'பொறுப்புரிமை அமைப்பாளர்' (Author of the Trust) எனவும், எவருடைய பயனுக்காக அச் சொத்துக்கள் விட்டுச் செல்லப்படுகின்றனவோ அவர் (அல்லது அவர்கள்) பொறுப்புரிமைப் பயனுளி (பயனுளிகள் — Beneficiaries) எனவும் அறியப்படுகின்றனர். பொறுப்புரிமையர் அச் சொத்துக்களுக்கு மெய்யாகவே உரிமையர் ஆவதில்லை — உண்மை உரிமையர் பயனுளிகளே ஆவர்; இருப்பினும் அச் சொத்துக்களைத் தக்க வாறு நிருவாகிக்கவும் தேவையானால் விற்கவும் இயலுமாறு அவற் றின் உரிமையைப் பெயரளவில் பொறுப்புரிமையர் பெறுகிறார்; அவர் அவற்றை நல்லெண்ணத்தோடும் எள்ளளவும் தன்னலம் கருதாமலும் நிருவாகிக்கவோ விற்கவோ வேண்டும் — இன்றேல் பொறுப்புரிமையமைப்பு மீறல் (Breach of Trust) என்ற குற்றத் திற்கும் அச் சொத்துக்களைக் கையாடல் செய்ததாகவும் குற்ற வியல் சட்டப்படி (Criminal misappropriation) பொறுப்பாவார்.

தொழிலமைப்புக்களைச் செவ்வனே நிருவாகிப்பதற்காக இப் பொறுப்புரிமை முறை கையாளப்பட்டது. ஒரு தொழிலமைப்பின் உரிமையாளர்கள் தமது நலத்தைப் பெருக்கும் நோக்கத்தோடு அதை நிருவாகிக்கும் அதிகாரத்தையும் அதன்மீதான உரிமையை யும் தமது நம்பிக்கைக்குப் பாத்திரமான பொறுப்புரிமையரிடம் ஒப்படைத்து, பெயரளவில் அவர்களை உரிமையாளர்களாகவும் தம்மைப் பயனுளிகளாகவும் ஒரு குறிப்பிட்ட காலப் பகுதிவரை மாற்றிக்கொள்ளும் ஏற்பாடு 'தொழில் பொறுப்புரிமையமைப்பு' எனப் பெயர் பெறுகிறது. இது ஒவ்வொரு தொழிலமைப்பும் தனித்தனியே செய்துகொள்ளும் ஏற்பாடாகும். இதற்கு அமெரிக்கா தடைவிதிக்கவில்லை.

இந்த ஏற்பாட்டின் ஓரளவு மாறுபட்ட வடிவமாக 'வாக்குப் பொறுப்புரிமையமைப்பு' (Voting Trust) தோன்றியது. இதுவும் ஒவ்வொரு தொழில் நிறுமமும் தன்னைப் பொறுத்தவரை செய்து

கொள்ளும் ஏற்பாடாகும். ஒரு நிறுமத்தின் பங்குநர்கள் தங்கள் பங்குகளைத் தழுவியுள்ள வாக்குரிமைகளைப் பொறுப்புரிமையர் களிடம் மாற்றி அதன்மூலம் அந் நிறுமத்தைத் தங்களது கட்டுப் பாட்டின் கீழ்க் கொண்டுவர முயலுவதே இந்த ஏற்பாட்டின் மைய அம்சமாகும். பொதுவாகச் சிறுபான்மைப் பங்குநர்கள் ஒன்றுசேர்ந்து தம்மில் பலரிடையே சிதறிக் கிடக்கும் வாக்குரிமை களை ஒன்றுதிரட்டித் தமது ஒருமித்த வலிமையைக் கொண்டு நிறுமத்தைக் கட்டுப்படுத்துவதற்கு இந்த ஏற்பாட்டை நாடுவது வழக்கம். ஒரு நிறுமத்தின் பங்குநர்கள் தங்கள் நம்பிக்கைக்குப் பாத்திரமான பொறுப்புரிமையர்களுக்குத் தங்களது பங்குகளை உரிமை-மாற்றம் செய்துவிட்டு அதற்கு ஈடாக அவர்களிடமிருந்து பொறுப்புரிமைச் சான்றிதழ்களைப் பெறுவர். அந் நிலையில் பொறுப்புரிமையர்கள் சட்டப்படி அந்தப் பங்குகளுக்கு உரிமை யர்களாக ஆகி, அவற்றைத் தழுவியுள்ள வாக்குரிமைகளைப் பயன் படுத்தும் வாய்ப்பைப் பெற்று அந் நிறுமத்தை தமது ஒருமித்த கட்டுப்பாட்டின் கீழ்க் கொண்டுவந்து, பயனாளிகள் (அதாவது உண்மைப் பங்குநர்கள்) எதிர்பார்த்தவாறு அதை நடாத்திச் செல்வர். அந் நிறுமத்தின் சொத்திலும் இலாபத்திலும் நியாய மாகத் தமக்குள்ள பங்குக்கு உண்மைப் பங்குநர்கள் வைத்துள்ள பொறுப்புரிமைச் சான்றிதழ்கள் ஆதாரமாக அமைகின்றன. இந்த ஏற்பாடு குறிப்பிட்ட கால வரையறையைக் கொண்டது. அக் காலவரையறை கழியும்பொழுது பயனாளிகள் (உண்மைப் பங்குநர்கள்) தம்மிடமுள்ள பொறுப்புரிமைச் சான்றிதழ்களைப் பொறுப்புரிமையர்களிடம் திருப்பித் தந்து தங்களுக்குரிய பங்குச் சான்றிதழ்களைத் திரும்பப் பெறுகின்றனர். குறிப்பிட்ட கால வரையறை கழியுமுன், பயனாளிகள் தங்களிடமுள்ள பொறுப் புரிமைச் சான்றிதழ்களைப் பிறருக்கு விற்கலாம் (அதாவது தங் களது பங்குகளை விற்பது போலவே இவற்றையும் விற்கலாம்); அவற்றை வாங்குபவர்கள் தக்க நேரத்தில் அவற்றைத் தந்து அவற்றிற்குரிய பங்குச் சான்றிதழ்களைப் பெறலாம். இந்த ஏற்பாட்டின் காலவரையறை கழியும்பொழுது பயனாளிகள் விரும் பினால் மேலும் சில காலத்துக்கு அதை நீட்டிக்கலாம். அமெரிக் காவிலுள்ள நீதிமன்றங்கள் சட்டமுரணானவை என இந்த ஏற் பாடுகளுக்குத் தடை விதித்தன. 1890ஆம் ஆண்டு ஷெர்மன் பொறுப்புரிமை எதிர்ப்புச் சட்டத்தின் (Sherman Anti-Trust Act) கீழ் இத் தடை விதிக்கப்பட்டது. ஆல்டர்மேன் எ. ஆல்டர்மேன் (Alderman Vs Alderman) என்ற வழக்கில் 1935ஆம் ஆண்டு அளிக்கப்பட்ட தீர்ப்புக்குப் பிறகு, நல்லெண்ணத்தோடும் நிறு மத்தின் மெய்நலம் கருதியும் அமைக்கப்படும் வாக்குப் பொறுப் புரிமையமைப்புகள் சட்டத்துக்கு ஏற்புடைத்தவையாக ஆயின.

இந்த அமைப்புக்குச் சிறந்த எடுத்துக்காட்டாக 1895ஆம் ஆண்டு அமெரிக்காவில் நிறுவப்பட்ட 'தூய்மை எரிஎண்ணெ நிறுமத்தை'க் (The Pure Oil Company) கூறலாம்.

சேர்க்கைப் பொறுப்புரிமையமைப்பு வாக்குப் பொறுப்புரிமையமைப்பைக் காட்டிலும் விரிவானதும் ஒரு படி முன்னேற்றம் வாய்ந்ததும் ஆகும். வாக்குப் பொறுப்புரிமையமைப்பை ஒரு நிறுமத்தைச் சார்ந்த பங்குநர்கள் மட்டுமே தோற்றுவிக்கின்றனர். மாருக, சேர்க்கைப் பொறுப்புரிமையமைப்பை அதில் சேர விரும்பும் பல நிறுமங்களின் பங்குநர்கள் தோற்றுவிக்கின்றனர். இதில் சேரவிரும்பும் தொழில் நிறுவனங்கள் நிறும அமைப்பைப் பெற்றிருக்க வேண்டும்; அல்லது சேருமுன் தம்மை நிறுமங்களாக மாற்றியமைத்துக் கொள்ள வேண்டும். சேர்க்கைப் பொறுப்புரிமை அமைப்பு என்பது 'அதன் உறுப்பு-அமைப்புகளின் பங்குநர்கள் கட்டுப்பாட்டைப் பெற்றுத்தரும் அளவுள்ள தமது பங்குகளை ஒரு பொறுப்புரிமை உடன்பாட்டின்கீழ் பொறுப்புரிமையர் அவைக்கு(Board of Trustees) உரிமை-மாற்றம் செய்து தந்து அதற்குப் பகரமாகப் பொறுப்புரிமைச் சான்றிதழ்கள் பெறுவதன்மூலமாகத் தற்காலிக ஐக்கிய முறையில் நிறுவும் தொழிலமைப்பின் வடிவமாகும். இப் பொறுப்புரிமைச் சான்றிதழ்கள் அச் சேர்க்கையமைப்பின் வருமானத்தில் அவர்களுக்கு நியாயமாகவுள்ள நல உரிமையைக் காட்டுகின்றன' எனப் பேராசிரியர் ஹனே (Haney) அவர்கள் இதற்கு வரைவிலக்கணம் வடித்திருக்கிருர். பொறுப்புரிமையர் அவை இவ்வாறு பல நிறுமங்களின் பங்குநர்களிடமிருந்து பெறும் பங்குகளைத் தழுவியுள்ள பெரும்பான்மையான வாக்குரிமைகளைப் பயன்படுத்தி அந் நிறுமங்களின் மீது கட்டுப்பாட்டையும் அவற்றின் கொள்கைகள், செயல்முறைகள், நிருவாகம் ஆகியவற்றை நெறிப்படுத்தும் வலிமையையும் பெறுகின்றனர். இவற்றை அந்த அவை அந் நிறுமங்களின் உண்மை உரிமையாளர்களான பங்குநர்களின் நலத்தைப் பெருக்கும் வகையில் பயன்படுத்த வேண்டும். இவ்வாறு பல நிறுமங்களின் நிருவாகமும் நிதி வசதிகளும் வலிமை வாய்ந்த ஒரு சிலர் கைகளில் குவிந்து ஒருமித்த கட்டுப்பாட்டுக்கும் நெறிமுறைக்கும் ஆளாகின்றன. இந்த அவைக்கு உரிமை – மாற்றம் செய்யப்பட்டுள்ள பங்குகள் மீது அந்தந்த உறுப்பு-நிறுமங்கள் செலுத்தும் பங்காதாயத்தை (dividend) அந்த அவை ஒன்று திரட்டி, பொறுப்புரிமைச் சான்றிதழ்கள் தாங்கியுள்ள நல உரிமைக்கேற்பப் பயனாளிகளுக்குப் பகிர்ந்தளிக்கும். உறுப்பு-நிறுமங்கள் தத்தம் ஆளுமையையும் துறப்பதில்லை; தமது சொத்துக்களையும் பொறுப்புரிமையருக்கு உரிமை-மாற்றம் செய்வ

தில்லே. 19ஆம் நூற்றுண்டின் இறுதிக் கட்டத்தில் இத்தகைய சேர்க்கையமைப்புகள் பெருவாரியாக அமெரிக்காவில் தோன்றி வெற்றிநடை போட்டு வந்தது குறிப்பிடத்தக்கதாகும். 1879ஆம் ஆண்டு அங்கு எழுந்த 'ஸ்டேண்டர்டு ஆயில் டிரஸ்டும்' (Standard Oil Trust) அதற்குப் பின்னர் தோற்றம் பெற்ற சர்க்கரை டிரஸ்டு (Sugar Trust), விஸ்கி டிரஸ்டு (Whisky Trust) போன்றவையும் இவ் வகையைச் சேர்ந்த முன்னோடி அமைப்புகளாம்.

பொறுப்புரிமையமைப்பு என்ற பெயர் மேற்கூறிய மூன்று வகையான அமைப்புகளே மட்டுமல்லாது பகுதி ஐக்கியம், முழு ஐக்கியம் என்ற வகைப்பாற்பட்ட எல்லாச் சேர்க்கையமைப்புகளேயும் குறிக்குமாறு தாறுமாருகத் தற்பொழுது பயன்படுத்தப் பட்டு வருகிறது.

சேர்க்கைப் பொறுப்புரிமையமைப்பின் நன்மைகள்

இந்த அமைப்பு பற்பல நன்மைகளேயும் சிறப்புகளேயும் தாங்கியிருக்கிறது. அவையாவன :

(1) நிலைத்து நிற்கும் ஆற்றல் : உறுப்பு — நிறுமங்களின் பங்குநர்கள் பொறுப்புரிமையர் அவைக்குத் தமது பங்குகளே நிரந்தரமாகவோ பற்பல ஆண்டுகளுக்கோ உரிமை-மாற்றம் செய்து தருவதாலும், அவற்றினிடையே எழும் உறவு திண்மை வாய்ந்ததாக இருப்பதாலும் இந்த அமைப்புகள் திரட்சிகள், கார்டெல்களேப் போலன்றி நீடித்து நிற்கும் திறனேப் பெற்றுள்ளன.

(2) மைய நிருவாகமும் கட்டுப்பாடும் : இப் பொறுப்புரிமையமைப்புக்கு உட்பட்டுள்ள உறுப்பு-நிறுமங்களின் நிருவாகம், கட்டுப்பாடு, செயல்முறைகள் அனைத்தும் பொறுப்புரிமையர் அவையால் மைய முறையில் நெறிப்படுத்தப்படுகின்றன. இதனுல் பேரளவு இயக்கத்தின் சிக்கனங்கள் உறுப்பு-நிறுமங்களுக்குக் கிட்டுகின்றன. மூலப் பொருள்களேக் கொள்முதல் செய்தல், முடிவுற்ற சரக்குகளே விற்றல், நிதிவசதிகளேப் பயன்படுத்துதல் இன்ன பிற செயல்களே உறுப்பு-நிறுமங்கள் தனித்தனியே செய்வதைக் காட்டிலும் அவற்றைப் பொறுப்புரிமையமைப்பு ஒட்டுமொத்தமாகச் செய்வது சிறப்பும் சிக்கனமும் வாய்ந்தது அன்ருே? கார்டெலேக் காட்டிலும் இந்த அமைப்பு உற்பத்தியையும் விலேயையும் திறம்படக் கட்டுப்படுத்த இயலுகிறது. உறுப்பு-நிறுமங்களிடையே உற்பத்தி, கணக்குவைப்பு முறைகளில் சீர்மையாக்கம் செய்வதற்கும் வீண் செலவுகள், வீணுன இரட்டிப்பு உற்பத்தி போன்ற

வற்றைக் களைவதற்கும் இந்த அமைப்புக்கு நிரம்ப வாய்ப்பு இருக்கிறது. தனது உறுப்பு-நிறுவனங்களின் உற்பத்தி அடக்கத்தை ஒப்புநோக்கி அவற்றின் திறமையையும் தராதரத்தையும் எடைபோட இயலுகிறது. எதிர்புதிரான போக்குவரவைத் தவிர்த்து அத் துறையிலும் சிக்கனங்களைப் பெறமுடிகிறது.

(3) பேரளவு முதல் வசதிகள் : உறுப்பு — நிறுமங்களின் முதல், நிதி வசதிகள் இவற்றை ஒன்றுதிரட்டி, அம் மாபெரும் தொகையைக் கொண்டு நிறுமங்கள் தனிப்பட்ட முறையில் மேற்கொள்ள இயலாத பெரும்பெரும் தொழில்களைத் துவக்கும் ஈடற்ற வலிமையையும் வாய்ப்பையும் இந்த அமைப்பு பெற்றிருக்கிறது.

சேர்க்கைப் பொறுப்புரிமையமைப்பின் குறைபாடுகள்

இதை உருவாக்குவதும் எளிதன்று; உருவாக்கியபின் அதை மாற்றியமைப்பதும் கலைப்பதும் எளிய செயல்களன்று. உறுப்பு-நிறுமங்களின் முதல், பிற நிதி வசதிகள் இவற்றை ஒன்று திரட்டும் அதிகாரமும் வாய்ப்பும் இதற்கு இருப்பதால் மிகை-முதல் என்னும் அபாயத்திற்கு இது உட்பட்டிருக்கிறது. இந்த அமைப்பு பற்றிய கருநிலை உண்மைகளை மறைத்தோ திரித்தோ சொல்லுவதன்மூலம் இதைத் தோற்றுவித்தவர்கள் தமக்குப் பேராதாயம் கிட்டுமாறு செய்து கொள்ளலாம். இது தனக்குக் கிடைக்கவல்ல முற்றுரிமை நிலையைப் பயன்படுத்தி நுகர்வோரைச் சுரண்ட முற்படலாம்; போட்டி நிறுவனங்களோ சிற்றளவு நிறுவனங்களோ தலைதூக்க இயலாதவாறு இவ் வமைப்பு வெவ்வேறு சந்தைகளில் வெவ்வேறு விலைகளுக்கு (அதாவது போட்டியுள்ள இடங்களில் குறைந்த விலைக்கும் ஏனைய இடங்களில் மிக உயர்ந்த விலைக்கும்) விற்கத் துணியலாம்; இதன் அமைப்பும் இயக்கமும் வாணிகத் தடையீடாகக் (Restraint of trade) கருதப்பட இடமுண்டு; இக் காரணங்கள் பற்றித்தான் இது சமூக விரோத அமைப்பாகக் கருதப்பட்டு தடை செய்யப்பட்டது.

ஒத்தநலக்குழாம் (Community of Interest)

அமெரிக்காவில் பொறுப்புரிமை எதிர்ப்புச் சட்டம் இயற்றப்பட்டதையடுத்து முன்னர் பெரிய அளவில் பொறுப்புரிமையமைப்பாக எழுப்பப்பட்ட தொழிலமைப்புகள் சிதைந்து அதற்காக மேற்கொள்ளப்பட்ட கடும் முயற்சிகள் விழலுக்கு இறைத்த நீராக ஆகிவிடும் நிலையேற்பட்டது. இதைத் தடுத்து நிறுத்தவும்

முன்பு போலவே பல நிறுமங்களையும் பொதுக் கட்டுப்பாடு, நெறிப்படுத்துகைக்குத் தொடர்ந்து உட்படுத்தவும் மாற்று உபாயங்களை உருவாக்கும் முயற்சியில் தொழிலதிபர்கள் தீவிரமாக இறங்கினர். இம் முயற்சியின் பயனாக ஒத்தநலக் குழாமும் பிடிப்பு நிறுமங்களும் தோன்றின. முதலாவதாக, ஒத்தநலக் குழாமைப் பற்றியும் பிறகு பிடிப்பு நிறுமங்களைப் பற்றியும் காண்போம்.

ஒத்தநலக்குழாம் என்பது பல நிறுமங்கள் தமது பொதுநலனை முன்னிட்டு ஒற்றுமையுணர்வோடு இணக்கமாக இயங்கும் உறவு முறையைக் குறிக்கிறது; இந்த உறவை அந் நிறுமங்களின் மீது ஆதிக்கம் செலுத்தத்தக்க அளவு உரிமையையோ கட்டுப்படுத்தும் வலிமையையோ பெற்றுள்ள பங்குநர் அல்லது இயக்குநர் குழு உருவாக்குகிறது; இதன் பயனாக அந் நிறுமங்கள் சட்டத்தின் வரம்புக்கு உட்பட்டு ஒன்றிய முறையில் ஒத்த கொள்கை, ஒத்த நிருவாகம், ஒத்த செயல்முறைகளைக் கண்டப் பிடிக்குமாறு செய்யப்படுகின்றன; அதேசமயம் பொறுப்புரிமை அவையைப்போல (Board of Trustees) இங்கு மையக் கட்டுக் பாட்டமைப்பு இல்லாதிருப்பதுவும், சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனங்களோடு தொடர்புடைய பங்குநர் அல்லது இயக்குநர் குழுவின் (Group) சொந்த முயற்சியால் இந்த உறவு எழுவதும் நோக்கற்பாலது, எனவே, ஒத்தநலக் குழாம் உறுப்பு-நிறுமங்களை உண்மையாகவே ஐக்கியப்படுத்தும் அமைப்பு அன்று; மாறாக, அது உறுப்பு-நிறுமங்களைப் பொதுவாகச் சூழ்ந்துள்ள பிரச்சினைகளை அவை கூட்டுறவு உணர்வோடு சமாளிப்பதற்காக உருவாக்கும் உறவாகும். ஒத்தநலக் குழாம் பெரும்பாலும் குறிப்பிட்ட இடத்தில் அல்லது வட்டாரத்தில் ஒத்த தயாரிப்புத் தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள நிறுமங்களிடையேதான் இந்த உறவை உண்டாக்குகிறது. 'பல நிறுமங்களில் பங்குநர்களாகவோ இயக்குநர்களாகவோ இருப்பவர்கள் தமது நலப்பொதுமை காரணமாக ஒன்றுபட்டு, மைய நிருவாக ஏற்பாடு எதுவுமின்றி, அந்நிறுமங்களின் தொழிற் கொள்கைகளைக் கட்டுப்படுத்தும் தொழிலமைப்பு' ஒத்த நலக் குழாம் ஆகும் என ஹனே (Haney) அவர்கள் இதற்கு வரைவிலக்கணம் வகுத்திருக்கிறார்.

நட்பு அல்லது உறவால் ஒன்றுபட்ட பங்குநர்கள் சிலர் பல நிறுமங்களில் அவற்றைக் கட்டுப்படுத்தும் வலிமையைப் பெறும் அளவு பங்குகள் வாங்கி, தமக்கு வேண்டியவர்களை அந் நிறுமங்களின் இயக்குநர்களாகத் தேர்ந்தெடுத்து, அந்தந்த நிறுமத்தின் இயக்குநரவையில் தம்மவர்களே பெரும்பான்மையராக இருக்கு

மாறு செய்து, தாம் உருவாக்கும் அல்லது விரும்பும் கொள்கைகளையே அந் நிறுமங்கள் கடைப்பிடிக்குமாறு செய்கின்றனர். இதன் காரணமாக அந் நிறுமங்கள் கூட்டுறவு உணர்வோடு இணக்கமாகச் செயல்படத் தொடங்குகின்றன. இந்த ஒத்த நலக்குழாம் பங்குநர்கள் சிலர் ஒன்றுபடுவதால் எழும் ஏற்பாடாகும்.

பல நிறுமங்களில் இயக்குநராக இருக்கும் சிலர் ஒன்றுபட்டுத் தமது ஒருமித்த வலிமையைக் கொண்டு அந் நிறுமங்கள் ஒத்த கொள்கைகள், ஒத்த செயல்முறைகளைக் கடைப்பிடிக்குமாறு செய்வதும் மற்றொரு வகையில் ஒத்த நலக் குழாமை உருவாக்குகிறது. இதற்குப் பிணைந்த இயக்குநர்முறை (Interlocking Directorate) என்ற மற்றொரு பெயரும் உண்டு. 'பன்மை இயக்குநர் பதவி' (Multiple directorship) முறையும் (அதாவது ஒருவர் ஒரே சமயத்தில் பல நிறுமங்களில் இயக்குநராக இருக்க இயலும் முறை) இத்தகைய ஒத்தநலக் குழாம் உருவாவதற்கு உதவுகிறது. நமது நாட்டில் 1970ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் 3ஆம் நாள்வரை தொழில் துறையில் மிக்க ஆதிக்கம் பெற்றுத் திகழ்ந்த நிருவாக முகமையமைப்பு முறையும் இவ் வகை ஒத்தநலக் குழாம் பெருவாரியாக உருவாவதற்கு ஆக்கமும் ஊக்கமும் அளித்து வந்தது. நிருவாக முகவர்கள் தமது நிருவாகத்துக்கு உட்பட்டிருந்த நிறுமங்களில் தமக்கு வேண்டிய — தமது சொல்லைத் தட்டாத — தம் கைப்பொம்மையாக இருந்தவர்களை இயக்குநராக நியமித்து அல்லது தேர்ந்தெடுக்கச் செய்து ஒத்தநலக் குழாமை உருவாக்கினர்; அவர்கள் பல நிறுமங்களில் நிருவாக முகவராகச் செயல்படும் உரிமையைப் பெற்று அதன்மூலம் அந் நிறுமங்களிடையே 'நிருவாக ஒருமைப் பாட்டையும்' (Managerial integration) உருவாக்கினர்; அல்லாமலும் அந் நிறுமங்களுக்குத் தமது பணத்தைத் தந்துதவியதோடு தமது செல்வாக்கைப் பயன்படுத்தி நிதியளிக்கும் நிறுவனங்களிடமிருந்தும் நிதிவசதி பெற்றுத் தந்து அந் நிறுமங்களிடையே 'நிதிய ஒருமைப் பாட்டையும்' தோற்றுவித்தனர். இவையனைத்தும் ஒத்த நலக் குழாமின் பல்வேறு பதிப்புக்களாகும்.

ஒத்த நலக் குழாமின் நன்மைகளும் குறைபாடுகளும்

ஒத்த நலக் குழாமை உருவாக்குவது எளிது. இது பல நிறுமங்களைப் பிணைத்து அவற்றின் நலனைப் பெருக்குவதற்கான கொள்கைகளை வடித்துத் தருகிறதெனினும் தனக்கென மைய

அமைப்பைக் கொண்டிருப்பதில்லை. பரபரப்போ விளம்பரமோ இல்லாமல் இப் பிணைப்பு ஏற்படுகிறது. இருப்பினும் இது சில குறைபாடுகளைக் கொண்டிருப்பதோடு சில குற்றச்சாட்டுகளுக்கும் ஆளாகிறது. இது நீடித்து நிலைக்கும் தன்மையைப் பெற்றிருப்பதில்லை; இதன் வாழ்வும் வலிமையும் இதை உருவாக்கும் பங்குநர்கள் அல்லது இயக்குநர்களிடையே எந்த அளவுக்கு, எவ்வளவு காலத்திற்குச் சுமுகமான உறவு நீடிக்கும் என்பதைப் பொறுத்திருக்கிறது. இதன் பிணைப்புக்கு உட்பட்டுள்ள நிறுமங்களைப் போதுமான அளவு கட்டுப்படுத்தும் வலிமையை இது பெற்றிருந்தாலன்றி இது அவற்றிற்குப் பேரளவு இயக்கத்துக்குரிய சிக்கனங்களைப் பெற்றுத்தரவியலாது. ஒத்தநலக்குழாம் உருவெடுப்பதற்குக் காரணமாகவுள்ள பங்குநர்களோ இயக்குநர்களோ எந்த நிறுமத்தில் அதிக முதலீடு செய்துள்ளனரோ அந் நிறுமம் மற்ற நிறுமங்களைக் காட்டிலும் அதிகமாகப் பயன்பெற வேண்டும் என அவர்கள் விழைவது இயல்பு; எனவே, இந்த உறவுக்கு உட்பட்டுள்ள அனைத்து நிறுமங்களும் சீராகப் பயன்பெறும் என உறுதியாகக் கூறவியலாது. ஒத்தநலக்குழாம் ஓசைப் படாமல் தோன்றி இரகசியமாக இயங்கும் தன்மையை உடையது; இது இயங்கி வருகிறதா என்பதும் இதை உருவாக்கியவர்கள் யாவர் என்பதும் வெளிப்படையாகத் தெரியாததும் எளிதில் அறிந்து கொள்ள இயலாததுமான செய்திகளாகும்; திரைமறைவில் தோற்றம்பெற்று, மறைவடக்கமாகச் செயல்படும் அமைப்பாதலால் இது சமுதாயத்திற்குக் கேடு விளைவிக்கவல்லதாகக் கருதப்படுகிறது. எனவே, நிறுமச் சட்டம் இதற்கு ஊக்கம் தராததோடு இது உருவெடுப்பதற்கான வாய்ப்புக்களை ஒடுக்கவும் விழைகிறது. தவிரவும் நம் நாட்டில் பின்னிய இயக்குநர் முறையும் பன்மை இயக்குநர் முறையும் தொழில் நிறுமங்களில் தலைமைப்பொறுப்பேற்பதற்குப் போதுமான ஆட்கள் இல்லாத குறையை நீக்கினவெனினும் அவை நிறுமங்கள் திறம்பட நிருவாகிக்கப்படுவதற்குத் துணை செய்யவில்லை; இயக்குநரவையில் தொழில் தெரிந்தவர்கள் நிருவாகிகளாக நுழைவதற்கு இடங்கொடுக்கவில்லை; இயக்குநரவையை நிருவாக முகவர்களுக்கும் வலிமை பொருந்திய தொழிற் குடும்பங்களுக்கும் அடங்கி நடக்குமாறு செய்தன; ஒரு சில கைகளில் பொருளாதாரவலிமை குவிவதற்கு அடிகோலின.

பிடிப்பு நிறுமம் (Holding Company)

பொறுப்புரிமையமைப்பு அமெரிக்க மக்களின் எதிர்ப்புக்கு ஆளானதும் ஒத்த நலக் குழாம் திறம்பட்ட சேர்க்கையமைப்பாக எழுச்சி பெறாததும் அமெரிக்கத் தொழிலதிபர்களை இவற்றிற்கு

மாற்ருன சேர்க்கையமைப்பை உருவாக்குவதில் தீவிரமாக ஈடு படச் செய்தது. இதன் பயனுக 19 ஆம் நூற்ருண்டின் இறுதியில் அமெரிக்காவில் எழுந்த அமைப்பே பிடிப்பு நிறும முறையாகும். பிற நிறுமங்களைக் கட்டுப்படுத்துவதற்குப் போதுமான அளவு அவற்றின் பங்குகளை வாங்கி, அவை ஒன்றுபட்டு இயங்குமாறு செய்வதற்காக உருவாக்கப்படும் தொழிலமைப்பு 'பிடிப்பு நிறுமம்' எனப்படும்; இவ்வாறு அதன் கட்டுப்பாட்டுக்கு உட்படும் நிறுமங்கள் 'துணை நிறுமங்கள்' (Subsidiary Companies) எனப் பெயர் பெறுகின்றன. பின்வரும் மூன்று சூழ்நிலைகளில் ஒரு நிறுமம் பிடிப்பு நிறுமமாகக் கருதப்படுகிறது.

(i) வேறெவருடைய ஒப்புதலையும் பெருமல் அந் நிறுமம் மற்ரெரு நிறுமத்தின் பெரும்பான்மையான இயக்குநர்களை நியமிக்கும் அல்லது நீக்கும் வலிமையைப் பெற்றிருக்க வேண்டும்; அதே சமயம் அது இவ் வலிமையைப் பொறுப்புரிமையர் என்ற நம்பக உறவின் (Fiduciary relationship) அடிப்படையிலோ, கடனீட்டுப் பத்திரக்காரர் எனும் தகுதியிலோ, தான் அளித்த கடன் காரணமாகவோ பெற்றிருக்கக் கூடாது.

(ii) அந் நிறுமம் மற்ரெரு நிறுமத்தின் நேர்மைப் பங்குகள் அல்லது வாக்குரிமைகளில் (Voting power) பெரும்பாலான பகுதியைப் (பாதிக்கும் மேற்பட்ட அளவைப்) பெற்றிருக்க வேண்டும்; ஆனுல், அப் பங்குகளை நம்பக உறவு காரணமாகவோ, தான் நிதியளிக்கும் நிறுமமாக இருப்பின் தான் அளித்த கடனுக்குப் பிணையமாகவோ பெற்றிருப்பதாக இல்லாமல் இருக்க வேண்டும்.

(iii) மற்ரெரு நிறுமம் தனது (பிடிப்பு நிறுமத்தின்) துணை நிறுமங்கள் ஏதாவதொன்றின் துணை நிறுமமாக இருக்க வேண்டும். அதாவது 'அ' எனும் நிறுமம் 'ஆ' எனும் நிறுமத்தின் பிடிப்பு நிறுமமாகவும், 'இ' எனும் நிறுமம் 'ஆ' எனும் நிறுமத்தின் துணை நிறுமமாகவும் இருப்பின், 'அ' எனும் நிறுமம் 'இ' எனும் நிறுமத்தின் பிடிப்பு நிறுமமாகக் கருதப்படும்.

பிடிப்பு நிறுமம், துணை நிறுமம் என்னும் பாகுபாடு தொழில் இயல்பு அல்லது உருவ அமைப்பு பற்றி எழுவதன்று. இந்த உறவு நிலையானதும் அன்று. ஏதாவது காரணம் பற்றி 'அ' எனும் நிறுமம் தன்னிடமுள்ள 'ஆ' நிறுமத்தின் பங்குகள் அனைத்தையுமோ பெரும்பாலானவற்றையோ விற்றுவிடும் நிலையில் 'அ' நிறுமம் 'ஆ' வின் பிடிப்பு நிறுமம்—'ஆ' நிறுமம் 'அ'

வின் துணைநிறுமம் என்னும் உறவு அறுபடும். மேலும் ஒரே சமயம் ஒரு நிறுமம் சிலபல நிறுமங்களின் பிடிப்பு நிறுமமாகவும் வேறொரு நிறுமத்தின் துணை நிறுமமாகவும் இருக்கக்கூடும். அல்லாமலும் இந்த உறவு எழுந்துகொண்டு வருகிறது அல்லது அறுபட்டுவிட்டது என்பது சம்பந்தப்பட்ட நிறுமங்களின் பெரும்பாலான பங்குநர்களுக்கோ வெளியாருக்கோ தெரியாது. மற்றொரு நிறுமத்தின் பெரும்பான்மையான பங்குகளை வாங்கி வைத்திருந்தும் அதைக் கட்டுப்படுத்தும் எண்ணமில்லாத நிறுமத்தைப் பிடிப்பு நிறுமம் எனக் கூறவியலாது.

ஒரு பிடிப்பு நிறுமத்தின் துணை நிறுமங்களின் துணை நிறுமங்களும் அதன் துணை நிறுமங்களாக அமைவதால், பிடிப்பு நிறுமமுறை வலிமை வாய்ந்த சேர்க்கையமைப்பாகத் திகழ்கிறது. எனவே, முதலாளித்துவ நாடுகளில் சேர்க்கையமைப்பு இயக்கம் விரைவாக வளருவதற்கு இம் முறை வெகுவாக உதவி புரிந்திருக்கிறது. துணை நிறுமங்கள் பெயரளவில் தமது தனித்த ஆளுமையைப் பெற்றிருப்பினும் அவை பிடிப்பு நிறுமங்கள் வகுக்கும் கொள்கைகளையும், எடுக்கும் முடிவுகளையும் தலைமேற்தாங்கிச் செயல்படும் தவிர்க்கவியலாத நிலையில் இருப்பது அறியற்பாலது. பிடிப்பு நிறும அமைப்பு நாட்டளவில் மட்டுமன்றிப் பன்னாட்டளவிலும் இயங்கி வருகிறது; இதற்கு யூனிலிவர் (Unilever) அமைப்பை எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்; நம் நாட்டில் இயங்கிவரும் இந்துஸ்தான் லிவர் லிமிடெட் (Hindustan Lever Ltd.) இப் பேரமைப்பின் துணை நிறுமமாக இயங்கி வருகிறது. பிடிப்பு நிறுமமும் அதன் துணை நிறுமங்களும் ஒரே தொழில் துறையைச் சேர்ந்தவையாகவோ பல்வேறு துறைகளைச் சார்ந்தவையாகவோ இருக்கலாம். பிடிப்பு நிறுமத்தின் இயக்குநரவையே அதன் துணை நிறுமங்கள் ஒவ்வொன்றின் இயக்குநரவையாகப் பெரும்பாலும் செயல்படுவதால் பிடிப்பு-துணை நிறுமங்களுக்கிடையேயுள்ள உறவு நெருக்கமானதாகவும் வலுவானதாகவும் இருக்க வாய்ப்புண்டு.

பிடிப்பு நிறுமங்கள் உருவாகும் சூழ்நிலைகளையொட்டி அவை இவ்வாறு பாகுபாடு செய்யப்படுகின்றன :

(1) ஏற்கனவே இயங்கிவரும் நிறுமம் சிலபல துணை நிறுமங்களைத் தோற்றுவித்து அவற்றின் பெரும்பான்மையான பங்குகளை வாங்கி வைத்திருக்கும் நிலையில் அது **‘பெற்றோர் பிடிப்பு நிறுமம்’** (Parent Holding Company) எனப் பெயர்பெறும்.

(2) ஏற்கனவே இயங்கிவரும் சில பல நிறுமங்கள் ஒன்று கூடிப் புது நிறுமம் ஒன்றை அமைத்து அதற்குத் தமது பெரும் பான்மையான பங்குகளையும் அவற்றைத் தழுவியுள்ள வாக்குரிமை களையும் மாற்றி, தாமாகவே அதன் துணை நிறுமங்களாக ஆகும் நிலையில் அப் புதிய நிறுமம் '**குழவிப் பிடிப்பு நிறுமம்**' (Offspring Holding Company) என அழைக்கப்படுகிறது. '**திரண்ட** (Consolidated) **பிடிப்பு நிறுமம்**' என்ற மற்றொரு பெயரும் அதற்குண்டு. இங்கு துணை நிறுமங்கள் முன்னதாகவும் பிடிப்பு நிறுமம் பின்னதாகவும் உருவாவது நோக்கற்பாலது.

(3) ஒரு பிடிப்பு நிறுமத்திற்குப் பல துணை நிறுமங்களும் அவை ஒவ்வொன்றிற்கும் பல துணை நிறுமங்களுமாக இந்த அமைப்பு வளர்ந்து கொண்டே செல்லலாம். அந் நிலையில் இந்த மோட்டுருவ (Pyramid) அமைப்பின் முகட்டிலுள்ள நிறுமம் **தலைநிலை** (Primary) அல்லது **உச்சநிலைப்** (Apex) பிடிப்பு நிறுமம் எனப்படும்; இந்தத் தலைநிலைப் பிடிப்பு நிறுமத்திற்கும் இறுதிநிலைத் துணைநிறுமங்களுக்கும் இடையிலுள்ள பல நிறுமங்கள் **இடைநிலைப் பிடிப்பு நிறுமங்கள்** (Intermediate Holding Companies) என அழைக்கப்படுகின்றன — இவற்றின் சிறப்பு யாதெனில் இவை தமக்கு மேல் நிலையிலுள்ள நிறுமங்களின் துணை நிறுமங்களாகவும், அடுத்த நிலையிலுள்ள துணை நிறுமங்களின் பிடிப்பு நிறுமங்களாக வும் அமைவதேயாம்.

(4) தான் எவ்விதத் தொழிலும் செய்யாமல், தனது நிதி முழுவதையும் சிலபல துணை நிறுமங்களின் பங்குகளில் முதலீடு செய்து விட்டு, அவற்றை இணைந்து செயல்படுமாறு கட்டுப் படுத்தும் நோக்கத்தோடு மட்டும் இயங்கும் நிறுமம் **தூய்மைப் பிடிப்பு நிறுமம்** (Pure Holding Company) எனப் பாகுபாடு செய்யப்படுகிறது.

(5) தனது தொழிலையும் பார்த்துக் கொண்டு தனது ஆதிக்கத்துக்கு உட்பட்டுள்ள துணை நிறுமங்களைக் கட்டுப் படுத்தும் பொறுப்பையும் மேற்கொண்டுள்ள நிறுமம் **கலப்புப் பிடிப்பு நிறுமம்** (Mixed Holding Company) எனவும், **இயக்கும் பிடிப்பு நிறுமம்** (Operating Holding Company) எனவும் சொல்லப்படுகிறது.

(6) (அ) பிற நிறுமங்களுக்கு நிதியளித்து அதன்மூலம் இலா பம்பெற வேண்டும் என்ற நோக்கத்தோடும், அந் நிறுமங்களைக் கட்டுப்படுத்த வேண்டும் என்ற எண்ணம்

அறவே இல்லாமலும் பல நிறுமங்கள் செயல்படுகின்றன. இவை பிற நிறுமங்களின் பங்குகளை வாங்குவதும் பங்கு வெளியீட்டுக்கு ஒப்புறுதியளிப்பதும் (Underwriting) இலாப நோக்கம் கருதியே; அப் பங்குகளின் விலை ஏறும்பொழுது இவை அவற்றை விற்று இலாபம்பெற விழையும். இவை **நிதியளிப்புப் பிடிப்பு நிறுமங்கள்** (Finance Holding Company) என அழைக்கப்படினும் மெய்யாகவே இவை பிடிப்பு நிறுமங்கள் அன்று.

(ஆ) பிற நிறுமங்களைக் கட்டுப்படுத்த வேண்டும் என்ற எண்ணம் எள்ளளவும் இல்லாமல், அவற்றின் பங்குகள், கடனீட்டுப் பத்திரங்களில் பெருமளவு முதலீடு செய்து இலாபம்பெற வேண்டும் என்ற நோக்கத்தோடு செயல்படுபவை **முதலீட்டுப் பிடிப்பு நிறுமங்கள்** (Investment Holding Companies) என அழைக்கப்படினும் அவை உண்மையாகவே பிடிப்பு நிறுமங்கள் அல்ல. இவை தாம் முதலீடு செய்துள்ள பங்குகள் மீது கிட்டும் பங்காதாயத்தில் மட்டும் குறியாக இல்லாமல் அப் பங்குகளின் மதிப்பேற்றத்தினால் (appreciation) கிடைக்கத்தக்க இலாபத்திலும் நாட்டங்கொண்டிருக்கும். முதலீடு சார்ந்த இழப்பிடரைக் குறைத்துக் கொள்வதற்காக இவை பல நிறுமங்களிலும் பல்வகைப் பிணையங்களிலும் முதலீடு செய்வது வழக்கம். இவற்றை அமெரிக்காவில் முதலீட்டுப் பொறுப்புரிமையமைப்பு (Investment Trust) எனவும், இங்கிலாந்தில் முதலீட்டு நிறுமம் எனவும் அழைப்பது வழக்கம்.

நிதியளிப்பு நிறுமமும் முதலீட்டு நிறுமமும் வேறொரு நிறுமத்தின் பங்குகளில் 51 சதவிகிதத்திற்கும் அதிகமான அளவைத் தற்செயலாகப் பெற்றிருப்பினும் அவை 'பிடிப்பு நிறுமங்கள்' ஆகா என 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டம் தெளிவாக இயம்புகிறது.

பிடிப்பு நிறும முறையின் நன்மைகள்

பகுதி ஐக்கிய வகையைச் சேர்ந்த சேர்க்கையமைப்புகளிலேயே இது எளிமையாக உருவாகக்கூடிய இயல்பினைப் பெற்றுள்ளது. இதை அமைப்பதற்குத் தனது பங்குநர்களின் இசைவினையோ துணை நிறுமங்களின் பங்குநர்களின் இசைவினையோ

பெறத் தேவையில்லை. துணை நிறுமங்களின் பங்குகளில் எந்த அளவை எவ்வளவு தொகைக்கு வாங்குகிறதோ அவற்றினும் பன்மடங்கு மதிப்புள்ள கட்டுப்பாட்டதிகாரத்தைப் பெறுவதும் ஈண்டு அறியத்தக்கது. துணை நிறுமங்கள் தொடர்ந்து தமது தனித்த ஆளுமையையும் வாணிக நற்பெயரையும் பெற்றிருப்பதும் இங்கு குறிப்பிடத்தக்க செய்தியாகும். பிடிப்பு நிறுமம் ஒரு துணை நிறுமத்தின்மீது தனக்குள்ள கட்டுப்படுத்தும் உரிமையைத் தொடர்ந்து வைத்திருக்க விரும்பாவிடில் அது செய்ய வேண்டியதெல்லாம் தன் வசமுள்ள அதன் பங்குகளை விற்று விடுவதேயாம்.

பிடிப்பு நிறும முறை சம்பந்தப்பட்ட நிறுமங்களிடையே நிலவிவந்த போட்டியை எளிதில் தவிர்க்கவோ தணிக்கவோ துணை செய்கிறது. மேலும் திரட்சியமைப்பைக் காட்டிலும் இது தனது துணை நிறுமங்களிடையே சந்தையை எளிதாகப் பகிர்ந்து வழங்குகிறது; அவை தமது எல்லையை மீறாமல் இருக்கவும் இது வலிமையாகக் கண்காணிக்க இயலுகிறது.

பிடிப்பு நிறுமம் திறம்பட நிருவாகிக்கப்படும் இயல்பினைப் பெற்றிருப்பின், துணை நிறுமங்கள்மீது தனக்குள்ள கட்டுப்பாட்டதிகாரம், கொள்கை வகுக்கும் உரிமை இவற்றைப் பயன்படுத்தி உற்பத்தி, கொள்முதல், நிருவாகம், விற்பனை, நிதியைப் பயன்படுத்துதல் ஆகிய துறைகளில் அவற்றிற்குப் பேரளவு அமைப்பு-இயக்கத்துக்குரிய சிக்கனங்களைப் பெற்றுத் தந்திட இயலும்.

ஒவ்வொரு துணை நிறுமமும் தன்னைப் பற்றிய கணக்குகளைத் தயாரிக்க வேண்டியதாக இருப்பதால் அதன் இலாப-நட்டத்தையும் நிதி நிலையையும் தனியே அறிய இயலுகிறது. மேலும் அது வருமான வரி நிமித்தம் தனது நட்டத்தை வரும் ஆண்டுகளில் எழும் இலாபத்திலிருந்து கழித்துக் கொள்வதற்காகக் குறிப்பிட்ட காலத்திற்கு முன்-கொண்டு செல்ல (carry forward) அனுமதிக்கப்படுகிறது.

பிடிப்பு நிறுமம் அதன் துணை நிறுமங்கள் இவற்றிடையே எழும் சேர்க்கையமைப்பைப் பற்றி பொதுமக்கள் அறிவதற்கு வாய்ப்பில்லையாதலால் அந்த அமைப்பு ஓசைப்படாமலும் பொதுமக்களின் சீற்றத்துக்கு ஆளாகாமலும் முற்றுரிமையைத் தழுவியுள்ள பயனை அனுபவிக்க இயலுகிறது.

பிடிப்பு நிறுமம் குறைந்த முதலீட்டைக் கொண்டு பேரளவு அதிகாரத்தையும் பேரளவு நிதிவசதிகளைப் பயன்படுத்தும் வாய்ப்

பையும் பெறுகிறது. எடுத்துக்காட்டாக ஒரு பிடிப்பு நிறுமத்துக்கு ஐந்து துணை நிறுமங்களும் அவை ஒவ்வொன்றுக்கும் நான்கு நான்கு துணை நிறுமங்களும் இருப்பதாகக் கொண்டால், அது 25 துணை நிறுமங்களைக் கட்டுப்படுத்தவும் அவற்றின் நிதி வசதிகளைப் பயன்படுத்தவும் இயலுகிறது; இந்த இரண்டாம் நிலைத் துணை நிறுமங்கள் ஒவ்வொன்றுக்கும் சில துணை நிறுமங்கள் இருப்பதாகக் கொள்வோமாயின், தலைநிலைப் பிடிப்பு நிறுமம் பெறும் வலிமையும் வாய்ப்பும் மேலும் பன்மடங்காக அதிகரிக்கின்றன. குறைந்த முதலீட்டைக் கொண்டு, பிடிப்பு நிறுமம் பெறத்தக்க அதிகார-நிதிய வலிமைக்கு வேறெந்தச் சேர்க்கை யமைப்பையும் இணையாகச் சொல்லவியலாது.

இத்தகைய பிடிப்பு நிறுமத்தின் பங்குநர்கள் நற்பேறு பெற்றவர்கள் என்றே சொல்லவேண்டும். இதன் பங்கு விலைகள் நாளுக்கு நாள், ஏன் நிமிடத்துக்கு நிமிடம் உயர்ந்து கொண்டே சென்றாலும் வியப்புறுவதற்கில்லை.

இடர் நிறைந்த திட்டங்கள், உறுதியான வெற்றி வாய்ப்பைப் பெற்றிராத பரிசோதனை நிலையிலுள்ள திட்டங்கள், சந்தையை விரிவுபடுத்தும் நோக்கத்தில் தரமும் விலையும் தாழ்வாகவுள்ள சரக்குகளை உற்பத்தி செய்யும் பணி இன்னபிற பொறுப்புகளைத் துணைநிறுமங்களைக் கொண்டு செய்வித்து, அதனால் எழும் இழப்பையும் இகழ்ச்சியையும் அவை ஏற்குமாறு செய்து, தனது நற்பெயரும் நிதிநிலையும் சிறிதும் கெடாதவாறு காப்பாற்றிக் கொள்ளப் பிடிப்பு நிறுமம் எத்தனிக்கலாம்; இந்த சூழ்ச்சிக்கு இரையாகக்கூடிய துணை நிறுமங்களைப் பற்றித் தனக்கு முன்னதாகவே தெரியுமாதலால், பிறர் அறியுமுன் தன்வசமுள்ள அவற்றின் பங்குகளை அது நல்ல விலைக்கே விற்க இயலுகிறது.

பிடிப்பு நிறும முறையின் குறைபாடுகள்

பிடிப்பு நிறுமம் தனது வலிமையையும் வாய்ப்புகளையும் வளர்த்துக்கொள்ளும் பொருட்டு துணை நிறுமங்களின் எண்ணிக்கையை அதிகரித்துக் கொண்டு செல்லும் ஆசைக்கு இரையாவதால், அவற்றைத் திறம்படக் கட்டுப்படுத்தவும் நிருவாகிக்கவும் இயலாத நிலை எழக்கூடும். இதனால் பல சீர்கேடுகளும் மோசடிகளும் தலைதூக்கலாம்.

பிடிப்பு நிறுமம் தான் ஏற்கும் பொறுப்பினைக் காட்டிலும் பன்மடங்கு அதிகமான அதிகாரத்தையும் வலிமையையும்

பெறுவது நன்றன்று. நாளடைவில் இப் போக்கு பிடிப்பு நிறுமம் பொறுப்பற்ற தன்மையில் செயல்படுவதற்கு வழிவகுத்துவிடும்.

பிடிப்பு நிறுமத்தின் தலைமைப் பீடத்திலுள்ளோர் துணை நிறுமங்களின் நிலை பற்றி முன்னதாகவே அறிவதற்குத் தமக்குள்ள வாய்ப்பைப் பயன்படுத்தித் தமது தன்னலத்தைப் பெருக்கிக் கொள்ளவும், அந் நிறுமங்களின் பங்காதாயத்தைக் குறைப்பது அல்லது கூட்டுவதன்மூலம் ஊக வாணிக இலாபம் பெறவும் முற்படலாம்.

துணை நிறுமங்களைப் பல வழிகளிலும் சுரண்டும் வாய்ப்பு பிடிப்பு நிறுமத்திற்கு இருக்கிறது. அது தனக்குச் சாதகமாகவும் துணை நிறுமங்களுக்குக் குந்தகமாகவும் இருக்கும்வண்ணம் தனக்குக் கடன் தருமாறோ தன்னிடமிருந்து கடன் பெறுமாறோ அவற்றைக் கட்டாயப் படுத்தலாம். துணை நிறுமங்களிடையேயே ஒன்றன் நிதியை அதற்குப் பாதகமாக மற்றொன்றுக்குத் தருமாறு செய்விக்கலாம். துணை நிறுமங்கள் பெறும் சில சிறப்புச் சேவைகளைக் காரணங்காட்டி அவற்றால் அவை பெறும் பயனைக் காட்டிலும் அதிகமான கட்டணங்களைச் செலுத்துமாறு பிடிப்பு நிறுமம் அவற்றைக் கட்டாயப்படுத்தலாம். துணை நிறுமங்களை நிதி சார்ந்த ஏய்ப்பு நடவடிக்கைகளுக்கும் மோசடிச் செயல்களுக்கும் உட்படுத்துவதற்குப் பிடிப்பு நிறுமங்களுக்கு வரம்பற்ற வாய்ப்பிருக்கிறது. தமக்கு வேண்டியவர்களுக்கு உயர் பதவியும் உயர்ந்த ஊதியமும் கொடுக்குமாறு அவை தமது துணை நிறுமங்களைக் கட்டாயப்படுத்தலாம்.

பொதுமக்களுக்குத் தெரியாமலும் அவர்தம் சீற்றத்துக்கு ஆளாகாமலும் பிடிப்பு நிறுமங்கள் முற்றுரிமை நிலையைப் பெற்று அவர்களைச் சுரண்ட முற்படலாம். அவை தமது மாபெரும் நிதி வசதியைப் பயன்படுத்திக் குறுக்கு வழிகளில் அரசிடமிருந்து பல சலுகைகளையும் உரிமங்களையும் பெற்றுத் தமது வலிமையையும் வளர்ச்சியையும் மேன்மேலும் பெருக்கிக் கொள்ளலாம். அவை தமது இணையற்ற சக்தியைக் கொண்டு தொழிலாளர்களைச் சுரண்டவும் அவர்தம் எதிர்ப்பை ஒடுக்கவும் எத்தனிக்கலாம்.

துணை நிறுமங்களின் கணக்காண்டு (Accounting year) வெவ்வேறு தேதிகளில் முடிவடைவதாகச் செய்து, பிடிப்பு நிறுமம் கணக்கை ஏய்க்கும் மோசடிகளில் இறங்கினாலும் வியப்புறுவதற்கில்லை.

இத்தகைய மாபெரும் குறைபாடுகளைக் கொண்டிருப்பினும் பிடிப்பு நிறுமமுறை தொழிலுலகில் அசைக்க முடியாத இடத்தைப் பெற்றுவிட்டது. எனவே, அதை விழிப்பாகக் கண்காணிப்பதும் அதன் குறைபாடுகளைக் களைவதற்குத் தக்க சட்ட திட்டங்களைச் சமைப்பதும் அரசின் கடமையாகும். இதை உணர்ந்துதான் இந்திய அரசு நிறுமச் சட்டத்தின்மூலம் அதன்மீது பல கட்டுப் பாடுகளை விதித்திருக்கிறது, அவ்வப்பொழுது விதித்துக் கொண்டும் வருகிறது. பொது நிறுமங்களின் துணை நிறுமமாக அமையும் தனி நிறுமங்களுக்கு, அவற்றிற்கு இயல்பாக உரிய பல விதி விலக்குகளை அளிக்காமல், பொது நிறுமங்களுக்குரிய பற்பல கட்டுப்பாடுகள், வரைமுறைகளை அத்தகைய தனி நிறுமங்களுக்குப் பொருந்துமாறு செய்திருக்கிறது.

(ஈ) முழு ஐக்கிய அமைப்பு (Complete Consolidation)

இதுகாறும் நாம் கண்ட சேர்க்கையமைப்புகளின் உறுப்பு-நிறுமங்கள் அல்லது நிறுவனங்கள் தமது தனித்த ஆளுமையைத் துறக்காமல் தமது சுயாட்சி உரிமைகளைப் பொதுநலங்கருதி வெவ் வேறு அளவுகளில் விட்டுக் கொடுத்ததை அறிந்தோம். உறுப்பு-நிறுமங்கள் தத்தம் தனித்த ஆளுமையைக் கொண்டிருக்கும் வரை அவற்றின் மீதான கட்டுப்பாடு வலிமை பொருந்தியதாக இராது என்பது மட்டுமல்ல, அவற்றின் சுயநல உணர்வு எந்த வகையிலேனும் வெளிப்பட்டுக் கொண்டுதான் இருக்கும்—இந் நிலை சேர்க்கையமைப்பு நிலைத்து நிற்பதற்கோ உறுப்பு-நிறுமங்களை வலுவாகக் கட்டுப்படுத்துவதற்கோ அவ்வளவாகத் துணை செய் யாது. இக் குறைகளைக் களைவதற்கு மேற்கொள்ளப்பட்ட முயற்சிகள்தான் ஒன்றித்த இணைப்பாகவும் (Amalgamation) ஈர்ப்பமைப்பாகவும் (Absorption) மலர்ந்தன. இவ்விரு வகைச் சேர்க்கையமைப்பிலும் உறுப்பு நிறுமங்கள் தமது ஆளுமை யைத் துறப்பதோடு சொத்துக்கள், பொறுப்புகள் அனைத்தையும் இறுதியாக வடிவெடுக்கும் அமைப்புக்கு மாற்றிவிட்டு ஈறறக் கலக்கின்றன. 'ஒன்றுபடும் உறுப்பு நிறுவனங்களின் சொத்துக் களை வாங்கி, அவற்றை ஒன்று சேர்த்து, ஒற்றை அமைப்பை நிறுவும்' முறையே முழு ஐக்கியமாகும் என ஹனே அவர்கள் இதற்கு வரைவிலக்கணம் வகுக்கிறார்.

ஒன்றித்த இணைப்பு (Amalgamation) என்பது இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட நிறுவனங்கள் தமது ஆளுமை, பெயர், சொத்துக்கள் அனைத்தையும் இணைத்து புதிய நிறும மாகப் பெரிய அளவில் உருவெடுக்கும் முறையைக் குறிக்கிறது.

இவ்வாறு முற்றும் ஐக்கியமாகும் நிறுமங்கள் அல்லது நிறுவனங்கள் உடன்பாட்டுக்கேற்பத் தமது சொத்துக்கள், பொறுப்புகளைப் புதிய நிறுமத்திற்கு மாற்றிவிட்டுத் தத்தம் நிகரச் சொத்து (net assets) மதிப்புக்கு அப் புதிய நிறுமத்தின் பங்குகளைப் பெற்று அவற்றைத் தமது பங்குநர் அல்லது உரிமையாளர்களிடையே முறையாகப் பகிர்ந்து தந்து அவர்களை அந் நிறுமத்தின் பங்குநர்களாக்கிவிட்டுத் தமது தோற்றத்தையும் ஆளுமையையும் இழந்து தம்மைத் தாமே கலைத்துக் கொள்ளுகின்றன. இங்கு, ஐக்கியமாகும் நிறுமங்கள் அல்லது நிறுவனங்கள் அனைத்தும் மறைவதும், அவை அனைத்தின் வலிமையும் திரண்ட நிலையில் புதிய நிறுமம் தோற்றம் பெறுவதும் நோக்கற்பாலது; இப் புதிய நிறுமம் பழைய நிறுமங்களின் பெயர்களோடு தொடர்பில்லாத புதிய பெயரையோ அவற்றின் கலவையாக அமைந்த பெயரையோ தாங்கியிருக்கலாம். நிறுமங்கள் இவ்வாறு இணைய வேண்டுமாயின் அவை தத்தம் அளவில் சிறப்புத் தீர்மானம் ஒன்றை நிறைவேற்றி, தக்க நீதிமன்றத்தின் ஒப்புதலைப் பெற வேண்டும்.

ஈர்ப்பமைப்பு (Absorption or Merger) என்பது ஐக்கியமாவதாக உடன்பட்டுள்ள நிறுமங்களில் ஒன்று மற்ற நிறுமங்களைத் தன்னுள் ஈர்த்துக்கொள்ளுவதைக் குறிக்கிறது; முன்னது 'ஈர்க்கும் நிறுமம்' (Absorbing Company) எனவும் பின்னவை 'ஈர்க்கப்படும் நிறுமங்கள்' (Absorbed Companies) எனவும் அறியப்படுகின்றன. ஈர்க்கும் நிறுமம் ஈர்க்கப்படும் நிறுமங்களைக் காட்டிலும் வலிமை வாய்ந்ததாக இருப்பது இயல்பு. ஈர்க்கும் நிறுமம் முன்பு போலவே தொடர்ந்து தனது பெயரில் இயங்கி வருவதும், ஈர்க்கப்படும் நிறுமங்கள் தமது தோற்றம், பெயர், ஆளுமை இவற்றை இழந்து, ஈர்ப்பு உடன்பாட்டுக்கேற்பத் தமது சொத்துக்கள், பொறுப்புகளை ஈர்க்கும் நிறுமத்தின் பங்குகளுக்கு ஈடாக மாற்றித் தந்து, அப் பங்குகளைத் தத்தம் பங்குநர்களுக்கு முறையாகப் பகிர்ந்தளித்து, அவர்களை ஈர்க்கும் நிறுமத்தின் பங்குநர்களாக்கிவிட்டு மறைவதும் அறியத்தக்க செய்திகளாகும். எனவே, ஈர்த்த நிறுமம் மேலும் வலுப்பெற்றுப் பெரிய அளவில் இயங்கத் தொடங்குகிறது. ஈர்க்கப்படும் நிறுமங்கள் அது குறித்துத் தத்தம் அளவில் சிறப்புத் தீர்மானம் இயற்றி, தக்க நீதிமன்றத்தின் ஒப்புதலையும் பெறவேண்டும்; ஈர்க்கும் நிறுமமும் அது பற்றிய சட்டச் சடங்குகளைக் கடைப்பிடிக்க வேண்டும்.

ஒன்றித்த இணைப்பிலும் சரி, ஈர்ப்பமைப்பிலும் சரி, மறையும் நிறுமங்கள் புதிய நிறுமம் அல்லது ஈர்த்த நிறுமத்திடமிருந்து

பங்குகளை மட்டுமன்றிச் சில சமயங்களில் ரொக்கத்தையும் கடனீட்டுப் பத்திரங்களையும் பெற்று அவற்றை தமது பங்குநர்களுக்கும் கடனீட்டுப் பத்திரக்காரர்களுக்கும் ஒப்புக்கொண்டவாறு பகிர்ந்தளிக்கின்றன. இதன் வழியாக மறைந்த நிறுமங்களின் பங்குநர்களும், கடனுளர்களும் புதிய நிறுமத்தின் அல்லது ஈர்த்த நிறுமத்தின் பங்குநர்களாகவும் கடனுளர்களாகவும் ஆகின்றனர். இத்தகைய சேர்க்கையமைப்புகள் 19 ஆம் நூற்றுண்டின் மையப் பகுதியிலிருந்தே எழத்தொடங்கிவிட்டன. அமெரிக்காவில் பொறுப்புரிமையமைப்புகளுக்கு விதிக்கப்பட்ட தடை இச் சேர்க்கையமைப்புகள் எழுவதற்கு விறுவிறுப்பு ஊட்டியது. ஒன்றித்த இணைப்பில் மறையும் நிறுமங்கள் அனைத்தின் பங்குநர்களும் ஓரளவு பாதிக்கப்படுகின்றனர்; ஆனுல், ஈர்ப்பமைப்பில் ஈர்க்கப்படும் நிறுமங்களின் பங்குநர்கள் மட்டுமே பாதிக்கப்படுகின்றனர்.

முழு ஐக்கியத்தின் நன்மைகள்

பிடிப்பு நிறும முறையைப் போலன்றி இங்கு உறுப்பு-நிறுமங்கள் ஈறற ஐக்கியமாகி ஒரு நிறுமமாக உருவெடுக்கின்றன. இந்த ஐக்கியம் நிலையானதும், ரத்துசெய்ய இயலாததும், சட்டப்படி செல்லக்கூடியதும் ஆகும். இந்த ஐக்கியத்தின் விளைவாக உருப்பெறும் நிறுமம் வெற்றிசூழ இயங்கினுலும் இல்லாவிட்டாலும் ஐக்கியம் இறுதியானதே; முன்பு இணைந்த உறுப்பு நிறுமங்களோ நிறுவனங்களோ பிரிந்து செல்லலாம் என்ற பேச்சுக்கே இடமில்லை; வேண்டுமானுல் ஐக்கியத்தின் விளைவாக எழுந்த நிறுமத்தை, அது வெற்றிசூழ இயங்குவதற்கான வாய்ப்பே இல்லாத சூழ்நிலையில், கலைத்து விடலாம். எனவே 'செய் அல்லது செத்துமடி' (Do or Die) என்ற அடிப்படையில் முழு ஐக்கியம் எழுவது தெளிபு. ஆகவே, முழு ஐக்கியத்தைக் காட்டிலும் வலுவான, நிலையான, நேரடியான இணைப்பை எளிய, சிக்கனமான முறையில் வேறெந்தச் சேர்க்கையமைப்பும் பெற்றுத்தர முடியாது.

பிற சேர்க்கையமைப்புகளைப்போல இங்கு உறுப்பு-நிறுவனங்களைத் தத்தம் ஆளுமையுடன் தனித்தனியே இயங்க அனுமதிக்க வேண்டிய நிலையோ, அவற்றின் அலுவலர்களையும் பணியாட்களையும் தொடர்ந்து பணியிலிருக்குமாறு செய்து அவர்களுக்கு ஊதியம் வழங்கும் தேவையோ இல்லாதிருப்பது குறிப்பிடத்தக்கது. இந்த ஐக்கியத்தினுல் எழும் நிறுமம் தேவையற்ற அலுவலர்களையும் பணியாளர்களையும் நீக்கிவிடலாம்; தேவையற்றதும் திறம்பட இயங்காததுமான அலுவலகங்கள், கிளைகள், நிறுவனங்களை மூடிவிடலாம்.

பிற சேர்க்கையமைப்புகளைப்போல — குறிப்பாகப் பிடிப்பு நிறும அமைப்பைப்போல — இங்கு ஐக்கியமாகிவிட்ட உறுப்பு-நிறுமங்களுடைய பங்குநர்களின் நலன் முரண்படுவதற்கில்லை; ஏனெனில் அவர்கள் அனைவரும் ஒரு நிறுமத்தின் பங்குநர்களாகி விட்டதே இதற்குக் காரணம்.

பிடிப்பு நிறுமம் தான் துணை நிறுமங்கள்மீது பெறும் உரிமை, அதிகாரம் இவற்றின் அளவுக்கேற்ப அவற்றைச் சார்ந்த பொறுப்பையோ இழப்பிடரையோ ஏற்காத பெருங்குறையோ அதன் காரணமாகப் பிடிப்பு நிறுமம் துணை நிறுமங்களைச் சுரண்டுவதற்காக மேற்கொள்ளக்கூடிய சூழ்ச்சிகள், நேர்மையற்ற ஏற்பாடுகள் போன்றவற்றுக்கான தேவையோ முழு ஐக்கிய அமைப்பில் இல்லாதிருப்பது பாராட்டத்தக்கதாகும்.

முழு ஐக்கிய அமைப்பு பேரளவு அடிப்படையில் இயங்குவதால் உற்பத்தி, நிருவாகம், சந்தையிடுகை, நிதிப் பயன்பாடு போன்ற துறைகளில் அளவுசார் சிக்கனங்களைப் பெற இயலுவதோடு, உயர் ஊதியத்தில் வல்லுநர்களை அமர்த்தி சிறப்பீடு பாட்டின் (Specialisation) நற்பயன்களையும், பேரளவில் ஆராய்ச்சியை மேற்கொண்டு அதனால் கிட்டும் நன்மைகளையும் பெற இயலுகிறது. ஐக்கியமாவதற்குமுன் போட்டியிட்டுக் கொண்டிருந்த நிறுமங்கள் நிரந்தரமாகவும் ‘உடல், பொருள், ஆவி’ என்பவை ஈறற இணையும்வண்ணமும் ஐக்கியமாவதால் போட்டி நீங்கி, ஐக்கிய உணர்வு மேலோங்குகிறது. அதிகாரம், கட்டுப்பாட்டுரிமை, நிருவாகம் ஆகியவை மெய்யாகவும் முழுமையாகவும் மையப்படுத்தப்பட்ட நிலையில் முழு ஐக்கிய அமைப்பு நல்ல திட்டங்களை வகுக்கவும் நன்முடிவுகளை உருவாக்கவும் இயலுவதோடு அவற்றைச் சீரிய முறையில் செயற்படுத்தவும் இயலுகிறது.

முழு ஐக்கிய அமைப்பு தனது திரண்ட சொத்துக்களை அடைமானம் வைத்தும், ஒன்றுகூடிய நாணயத் தகைமையைப் (Creditworthiness) பயன்படுத்தியும் தேவையான கடன் வசதிகளைக் குறைந்த வட்டிக்கு எளிதாகப் பெறமுடிகிறது.

இவ் வமைப்பு பொறுப்புக்கேற்ற அதிகாரத்தையும் அதிகாரத்திற்கேற்ற பொறுப்பையும் பெற்றிருப்பது வலியுறுத்தத்தக்கதொரு சிறப்பம்சமாகும்.

முழு ஐக்கியத்தின் குறைபாடுகள்

ஐக்கியமாக உடன்படும் நிறுமங்களின் சொத்துக்களை வாங்க வேண்டியது இன்றியமையாதலால், இத்தகைய சேர்க்கை

யமைப்பை உருவாக்க பெரும்பணம் தேவைப்படுகிறது. மேலும் அந் நிறுமங்களின் பெரும்பான்மையான பங்குநர்கள் (மொத்தப் பங்கு மதிப்பில் முக்கால் பகுதியைக் கொண்டுள்ளோர்) இந்த ஐக்கியத்திற்கு உடன்பட வேண்டும். எனவே, இதை உருவாக்கு வது அவ்வளவு எளிய செயலன்று. அதுபோலவே பல நிறுமங்கள் ஒன்றுபட்டு ஐக்கியமானபின், எக் காரணங்கொண்டும் அவை பிரிந்து செல்ல இயலாது.

ஒரு நிறுமத்தின் பெரும்பான்மைப் பங்குநர்கள் (அதாவது அதன் மொத்தப் பங்கு மதிப்பில் $\frac{9}{10}$ பகுதியுள்ள பங்குகளைக் கொண்டிருப்போர்) ஐக்கியத்திற்கு உடன்படும் நிலையில், அதற்கு இசையாத எஞ்சிய சிறுபான்மைப் பங்குநர்கள் தங்கள் விருப்பத் திற்கு மாறாகத் தமது பங்குகளை விற்குமாறு கட்டாயப்படுத்தப் படலாம்.

நிறுமங்கள் அரும்பாடுபட்டு ஈட்டிய வாணிக நற்பெயரை யும் காப்புரிமையையும் (Patents) அவை ஒன்றுபட்டு முழு ஐக்கிய அமைப்பை உருவாக்கும்பொழுது இழக்க நேரிடுகிறது.

ஈர்க்கப்பட்ட நிறுமங்களின் பங்குநர்களுக்கு ஈர்த்த நிறு மத்தின் பங்குநர்களைப்போல அவ்வளவு மதிப்பிருக்காது.

முழு ஐக்கியத்தின் விளைவாக எழும் நிறுமம் பேரளவினதாக இருப்பதால் அதை நிருவாகிப்பது கடினமான செயலாகும். மேலும் அது உறுப்பு-நிறுமங்கள் அல்லது நிறுவனங்களின் சொத்துக்களை அவற்றின் உண்மை மதிப்புக்கும் உயர்வான விலைக்கு வாங்கியிருப்பின், அதன் பங்குகளின் உண்மை மதிப்பு குறைய நேரிடலாம்; மிகை-முதல் (Over-Capitalisation) என்ற இடருக்கும் அது தன்னை ஆளாக்கிக் கொள்ளுகிறது.

இருப்பினும் பொதுமை நோக்கோடு அதன் நிறைகளையும் குறைகளையும் சீர்தூக்கிப் பார்க்கும்பொழுது, முழு ஐக்கிய அமைப்பு நிலையானதும் திறம்பட இயங்கவல்லதும், பல நன்மை களைப் பெற்றுத்தரவல்லதுமான அமைப்பாகும் என்பது பற்றி கருத்து வேற்றுமை இருப்பதரிது.

கார்டெலுக்கும் ஐக்கிய அமைப்புக்கும் உள்ள வேறுபாடுகள்

இங்குக் கார்டெல் என்பது சிண்டிகேட்டைக் குறிப்பதாகவும், ஐக்கிய அமைப்பு என்பது பொறுப்புரிமையமைப்பு, பிடிப்பு

நிறுமம், ஒன்றித்த இணைப்பு, ஈர்ப்பமைப்பு ஆகிய பகுதி ஐக்கிய, முழு ஐக்கிய அமைப்புகளைக் குறிப்பதாகவும் கொள்ளப்பட்டு இவ் விரு வகையான சேர்க்கையமைப்புகளுக்கிடையேயுள்ள ஒற்றுமை, வேற்றுமைகள் ஆராயப்படுகின்றன.

கார்டெல்களும் ஐக்கிய அமைப்புகளும் தத்தம் உறுப்பு-நிறுவனங்கள் அல்லது நிறுமங்களிடையே நிலவும் போட்டியைத் தவிர்த்து அவற்றிடையே கூட்டுறவு உணர்ச்சியை வளர்க்க முயலு கின்றன. இவ் விருவகைச் சேர்க்கையமைப்புகளும் சந்தையில் முற்றுரிமை நிலையைப் பெற்று இலாபத்தைக் கூடியவரை பெருக்கப் பாடுபடுகின்றன. இந்த இருவகைச் சேர்க்கையமைப்புகளும் உறுப்பு-நிறுவனங்கள், அவற்றின் உரிமையாளர்கள் ஆகியவர் களிடையே முகிழும் உடன்பாட்டின் அடிப்படையில் எழுகின்றன. இவற்றிடையே காணப்பெறும் வேற்றுமைகளைப் பின்வருமாறு பாகுபாடு செய்து விளக்குதல் பயனளிக்கத்தக்கதாக இருக்கும்:

பிறப்பும் நோக்கமும்: கார்டெல்களின் பிறப்பிடம் ஜெர் மனியாகும். அந் நாட்டு அரசு கார்டெல்கள் வளருவதற்கு ஊக்கமளித்ததோடு சில சமயங்களில் கட்டாயப்படுத்தியதும் உண்டு. ஆனால், ஐக்கிய அமைப்புகள் தோற்றம் பெற்றது அமெரிக்க நாட்டில்; தமது தாயகத்திலேயே அவை பொது மக்களின் கண்டனத்திற்கும் அரசின் எதிர்ப்புக்கும் ஆளாகி எதிர் நீச்சல் போடவேண்டிய நிலைக்கு உட்படுத்தப்பட்டன; குறிப்பாகப் பொறுப்புரிமையமைப்பு கடும் எதிர்ப்புக்கிடையே வளர்ந்து இறுதியில் தடை செய்யப்பட்ட நிலையில் அங்கு சரிவுற்றது.

கார்டெல்களின் தலையாய நோக்கம் தமது உறுப்பு-நிறு வனங்களின் சார்பில் அவை உற்பத்தி செய்யும் சரக்குகளை மைய அடிப்படையிலும் நல்ல விலைக்கு விற்றுத் தந்து அவற்றின் இலா பத்தை இயலும்வரை அதிகப்படுத்த வேண்டும் என்ற நோக்கத் துடனும் சந்தையிடும் பொறுப்பை மேற்கொள்ளுவதேயாம். சந்தை நிலைக்கு ஏற்பத் தமது உறுப்பு—நிறுவனங்களின் உற்பத்தி யளவை வரையறுக்கும் பொறுப்பையும் தவிர்க்க முடியாத சூழ் நிலைகளில் அவை மேற்கொள்ளுகின்றன. தமது உறுப்பு—நிறுவனங் கள் அதிகபட்சம் இலாபம் பெறவேண்டும் என்ற வேட்கையில் கார் டெல்கள் முற்றுரிமை நிலையைப் பெறவும் முயலுகின்றன. சந்தை யிடும் பொறுப்பைச் சார்ந்த சிப்பக்கட்டுமம் செய்தல் (Packaging), விளம்பரம் செய்தல், பண்டகங்களில் சரக்குகளைப் பாதுகாப்பாக வைத்திருத்தல், சந்தையிடு ஆராய்ச்சியை மேற்கொள்ளுதல் போன்ற வினைகளை அவை மைய அடிப்படையில் செய்வதால்

தமது உறுப்பு-நிறுவனங்களுக்குச் சில சிக்கனங்களைப் பெற்றுத் தருவதோடு சந்தையிடும் மாபெரும் பொறுப்பு—அதைத் தழுவியுள்ள இடர்கள் இவற்றினின்றும் அவைகளுக்கு விடுவிப்பு பெற்றுத் தருகின்றன. ஐக்கிய அமைப்புகளின் நோக்கமும் தம்முடன் சறறக் கலந்த நிறுமங்களின் இலாபத்தையும் நலனையும் பெருக்க வேண்டும் என்பதே. ஆனால், அவை இந் நோக்கத்தை நனவாக்குவதற்குக் கடைப்பிடிக்கும் கொள்கைகளும் வழிகளும் மாறுபட்டவை; அவை போட்டியைத் தவிர்ப்பதற்கும் விலைகளை உயர்த்துவதற்கும் காட்டும் கவனத்தைக் காட்டிலும் நிருவாகம், உற்பத்திமுறைகள், சந்தையிடுகை, மூலப் பொருள் கொள்முதல், ஆராய்ச்சி போன்ற வினைகளைப் பேரளவிலும் செம்மைப்பாட்டோடும் செய்வதில் அதிக அக்கறை செலுத்தி அதனால் எழும் நற்பயன்களைப் பெற முழுமூச்சாக ஈடுபடுகின்றன. ஆயினும் பகுதி ஐக்கிய வகை சார்ந்த பொறுப்புரிமையமைப்பு போட்டியைத் தவிர்க்கவும், விலைகளை உயர்த்தவும், முற்றுரிமை நிலையைப் பெறவும் விழைவது நாமறிந்த செய்தியாகும்.

அமைப்பும் இயல்பும் : கார்டெல்கள் கட்டிணைவில்லாத அமைப்புகள்; அவை தமது உறுப்பு-நிறுவனங்கள் செய்துகொள்ளும் உடன்பாட்டினின்றும் எழுபவை; உறுப்பு-நிறுவனங்கள் உடன்பாட்டை மீறும்பொழுது அதைத் தடுக்கும் வலிமையை அவை பெற்றிருப்பதில்லை; எனவே, அவை நிலைத்து நிற்கும் இயல்பைப் பெற்றிராத தற்காலிகமான கூட்டிணைவுகளாகும் (Federation). இவை பொருளாதார மந்த காலங்களில் விறுவிறுப்பாக எழுந்து, பொருளாதார நிலையில் செழிப்பும் பூரிப்பும் தோன்றும்பொழுது உடைபட்டுப்போகும் இயல்புடையவை. இவை ஒரே உற்பத்திப் படியில் செயல்படும் அல்லது வணிகஞ் செய்யும் அமைப்புகளின் படுகிடை இணைப்பாக வெளிப்படுகின்றன. இவை தமது உறுப்பு-நிறுவனங்களின் அக நிருவாகத்தில் தலையிடுவதில்லை. இவற்றின் உறுப்பு நிறுவனங்கள் தமது தனித்த ஆளுமையோடு தத்தம் சொந்தப் பெயர்களில் பெருமளவு சுயாட்சி உரிமையோடு தொடர்ந்து இயங்கி வருவது நோக்கற்பாலது.

கார்டெல்களை உடன்பாடு வழி எழும் கூட்டிணைப்புகள் எனக் கருதினால் ஐக்கிய அமைப்புகளை உரிமை வழி எழும் சேர்க்கையமைப்புகளாகக் கருதலாம்; ஆயினும் ஐக்கிய அமைப்புகள் உருவாவதற்கு உறுப்பு-நிறுமங்கள் அல்லது அவற்றின் பெரும்பான்மைப் பங்குநர்கள் தம்மிடையே செய்துகொள்ளும் உடன்பாடுகளும் காரணம் என்பதை மறுக்க முடியாது. இவ் வமைப்புகள் பல நிறுமங்கள் பகுதியாகவோ முற்றிலுமோ ஐக்கியமாவதால்

எழுகின்றன; எனவே, இவை கார்டெல்களைக் காட்டிலும் நிலைத்து நிற்கும் தன்மை, உறுப்பு-நிறுவனங்களைக் கட்டுப்படுத்தும் வலிமை, மைய அமைப்பு உருவாக்கும் கொள்கைகள், நடைமுறைகளை உறுப்பு-நிறுமங்கள் கடைப்பிடிக்குமாறு செய்யும் திறம் போன்றவற்றைப் பெருமளவு பெற்றிருக்கின்றன. நிருவாகம், உற்பத்தி, கொள்முதல், விற்பனை, நிதியைப் பயன்படுத்துதல் போன்ற முக்கிய வினைகளை இவை வலுவான ஒருமைப்பாட்டுக்கு உட்படுத்துகின்றன. பகுதி-ஐக்கியத்தில் தலைமை நிறுமம், உறுப்பு-நிறுமங்களின் நலன் ஓரளவு முரண்பாடுடையவையாக இருக்கலாம் — இப் பிணைப்பு அறுபடுவதற்கும் உறுப்பு-நிறுமங்கள் ஐக்கியத்திலிருந்து விலகுவதற்கும் ஓரளவு வாய்ப்பிருக்கிறது. ஆனால், முழு ஐக்கியத்தில் நலன் முரண்பாடோ உறுப்பு-நிறுமங்கள் பிரிந்து செல்வதற்கோ எள்ளளவும் வாய்ப்பில்லை; இங்கு உறுப்பு-நிறுமங்கள் தமது ஆளுமை, வாணிக நற்பெயர், புனைபொருளுரிமை, சுயாட்சி உரிமை ஆகிய அனைத்தையும் துறந்து, ஈறறக் கலந்து, பேரமைப்பாக உருவெடுக்கின்றன. பகுதி ஐக்கிய அமைப்புகளில் உறுப்பு-நிறுமங்கள் தத்தம் ஆளுமை, நற்பெயர், புனைபொருளுரிமை ஆகியவற்றைப் பெயரளவில் பெற்றிருந்தாலும் சுயாட்சி உரிமையை முற்றும் துறக்கின்றன. ஐக்கிய அமைப்புகள் பொருளாதார நிலை எவ்வாறிருப்பினும் தோன்றும் இயல்புடையவை. இவை படுகிடை இணைப்பாகவோ செங்குத்து இணைப்பாகவோ இருக்கலாம்.

திறமையும் செயற்பரப்பும் : கார்டெல்கள் நெடுங்காலக் கண்ணோட்டத்தோடு நோக்கித் தமது உறுப்பு-நிறுவனங்களின் உற்பத்தித் திறனையோ வளர்ச்சியையோ மேம்படுத்த முயலுவதில்லை. அவற்றின்நோக்கு குறுங்காலக் கண்ணோட்டத்தைகொண்டதாகும். தமது உறுப்பு-நிறுவனங்களுக்குக் குறைந்த காலத்தில் நிறைந்த இலாபத்தை எவ்வாறு பெற்றுத்தருவது என்பதில் தான் அவை குறியாக இருப்பது வழக்கம். கார்டெல்களின் செயற்பரப்பு பொதுவாக விரிவானது. அவை தமது துறையைச் சார்ந்த உற்பத்தி நிறுவனங்கள் அனைத்தையும் தமது கட்டுப்பாட்டுக்குக் கொண்டுவர நாட்டளவில் மட்டுமல்லாது பன்னாட்டளவிலும் முயலுகின்றன.

ஆனால், ஐக்கிய அமைப்புகள் நெடுங்காலக் கண்ணோட்டத்தோடு செயல்படுவது வழக்கம். அவை சந்தையிடும் செயலில் மட்டுமன்றி உற்பத்தி, நிருவாகம், நிதிப் பயன்பாடு, மூலப்பொருள் கொள்முதல் ஆகிய பற்பல வினைகளிலும் சிக்கனத்தையும்

செம்மைப் பாட்டையும் வளர்த்துக்கொள்ள விழைகின்றன. வீணை செயல்களையும் செலவுகளையும் தவிர்ப்பதன்மூலமும் வலு வற்றதும் திறமையற்றதுமான நிறுவனங்களைக் களைவதன்மூலமும் இவை நாட்டின் பொருளாதார வளர்ச்சியின் விரைவையும் தரத்தை யும் உயர்த்துகின்றன. இவற்றின் செயற்பரப்பு பெரும்பாலும் நாட் டளவோடு நின்று விடுகிறது; பன்னாட்டளவுக்கு விரிவடைவதில்லை; நாட்டளவிலும் இவை தமது துறையைச் சார்ந்த எல்லா நிறு வனங்களையும் தழுவுமாறு செயற்படாமல், சிலபல நிறுவனங்களை ஐக்கியப் படுத்துவதோடு நிறுத்திக் கொள்ளுகின்றன.

சமுதாயத்தில் வரவேற்பு : கார்டெல்களைக் காட்டிலும் ஐக்கிய அமைப்புகளுக்குப் பொதுமக்களிடத்தில் வரவேற்பு இருப் பதைக் காணலாம். கார்டெல்கள் உற்பத்தி அளவைக் கட்டுப் படுத்தி, சந்தைக்கு வரும் சரக்குகளின் அளவையும் வரையறுத்து, விலைகள் உயருமாறு செய்து பெருத்த இலாபம் சேர்க்க முயலு வதால் அவை சமுதாய விரோத அமைப்பாகக் கருதப்படுகின்றன. அவை உற்பத்தி முறையையோ சரக்குகளின் தரத்தையோ உயர்த் தப் பாடுபடாதிருப்பதும் பொதுமக்களின் கண்டனத்துக்குள் ளாகும் செய்தியாகும்.

மாறாக, ஐக்கிய அமைப்புகள் நாட்டின் பொருளாதார மேம்பாட்டுக்குக் கணிசமாக உதவி புரிகின்றன. இந்த வகையில் அவை பொதுமக்களின் குற்றச்சாட்டுக்கு அவ்வளவாக ஆளாவ தில்லை. ஆயினும் அவை முற்றுரிமை நிலையைப் பெறவும், நுகர்வோரையும் தொழிலாளர்களையும் சுரண்டவும், நாட்டின் பொருளாதார வலிமை ஒரு சில கைகளில் குவியவும் முயன்றால் பொதுமக்களின் வெஞ்சினத்துக்கும் அரசுத் தடைக்கும் ஆளாவது உறுதி.

அதே சமயம் கார்டெல்கள் ஐக்கிய அமைப்புகளைக் காட்டி லும் சில அம்சங்களில் சிறந்தவையாக இருப்பதையும் நாம் இங்கு மறத்தலாகாது. ஐக்கிய அமைப்புகளின் வெற்றி ஒருசிலரைச் சார்ந்திருப்பதைப் போன்ற இடர்ப்பாட்டுக்குக் கார்டெல்கள் உட்பட்டிருப்பதில்லை; பெரும் பெரும் அமைப்புகளை நெறிப் படுத்தவும் கட்டுப்படுத்துவதற்கும் உரிய அதிகாரம் ஒரு சிலர் கையில் குவியக் குவிய அவர்கள் வகுக்கும் கொள்கையிலோ எடுக்கும் முடிவுகளிலோ சிறு பிழைகள் இருந்தாலும் அவற்றின் விளைவுகள் பயங்கரமானவையாக இருக்கக்கூடும். எனவேதான் ஐக்கிய அமைப்புகளை உருவாக்குவது எளிது, அவற்றை வெற்றி கரமாக நடாத்திச் செல்வது கடினம் எனச் சொல்லப்படுவதுண்டு.

மேலும் ஐக்கிய அமைப்புகளைப்போலக் கார்டெல்கள் உறுப்பு-நிறுவனங்களின் அக-நிருவாகத்தில் தலையிடாதிருப்பதுவும் மிகை-முதல் என்னும் இடருக்கு ஆளாகாதிருப்பதும் குறிப்பிடத்தக்க சிறப்பு அம்சங்களாம். இருப்பினும் முழு மொத்தமாகப் பார்க்கும்பொழுது பொதுமக்களிடத்தில் கார்டெல்கள்பால் உள்ள வெறுப்பைக் காட்டிலும் ஐக்கிய அமைப்புகளைப் பற்றியுள்ள வெறுப்பு மிகமிகக் குறைவாக இருப்பது கருத்திற்கொள்ளத் தக்க செய்தியாகும்.

பொறுப்புரிமையமைப்புக்கும் பிடிப்புநிறும அமைப்புக்கும் உள்ள வேறுபாடுகள்

இவ்விரு வகை அமைப்புகளும் அவற்றின் உறுப்பு-நிறுமங்கள் முற்றும் ஐக்கியமாகாமல் ஓரளவு ஐக்கியப்படுவதால் எழுவன வாகும். ஐக்கியம் முற்றுப்பெறாமல் பகுதி அளவினதாக இருப்ப தால் இவற்றின் உறுப்பு-நிறுமங்கள் தத்தம் ஆளுமையையும் சட்டத் தோற்றத்தையும் தொடர்ந்து பெற்றிருப்பதோடு தத்தம் பெயரிலேயே தொடர்ந்து இயங்கி வருகின்றன; தத்தம் வாணிக நற்பெயரையும் (Good will) தொடர்ந்து பெற்றிருக்கின்றன. இவ்விரு வகை அமைப்புகளின் நோக்கமும் தத்தம் உறுப்பு-நிறு மங்களின் மீது வலுவான கட்டுப்பாட்டதிகாரம் பெற்று அவைகள் மைய நிருவாகத்தின்கீழ் ஒன்றித்த கொள்கைகள், ஒன்றித்த நெறிமுறைகளைப் பின்பற்றுமாறு செய்வதேயாம். ஆயினும் இவற்றிடையே பல வேறுபாடுகள் இருக்கக் காணலாம். அவை யாவன :

பொறுப்புரிமையமைப்பு அதன் உறுப்பு — நிறுமங்களின் பெரும்பான்மைப் பங்குநர் ஒன்றுபட்டு அவர்கள் தமக்குள் செய்து கொள்ளும் உடன்பாட்டினின்றும் எழுவதாகும். அந்த உடன் பாட்டின்கீழ் அப் பங்குநர்கள் தமது பங்குகளை 'பொறுப்புரிமையர் அவை'யினரிடம் உரிமை மாற்றம் செய்து தந்து, அவற்றிற்குப் பகரமாக அந்த அவை தரும் பொறுப்புரிமைச் சான்றிதழ்களைப் பெற்றுக் கொண்டு, அந் நிறுமங்களை நிருவாகிக்கும் பொறுப்பினை அந்த அவையிடம் ஒப்புவிக்கின்றனர். எனவே, உறுப்பு-நிறு மங்களின் பெரும்பான்மைப் பங்குநரின் முனைப்பாலும் ஒப்புத லோடும் பொறுப்புரிமை அமைப்பு பிறக்கிறது. மாறாக, பிடிப்பு நிறுமங்கள் (குழவிப் பிடிப்பு நிறுமத்தைத் தவிர) உறுப்பு நிறுமப் பங்குநர்களின் ஒப்புதலைப் பெறாமலும் அவர்களுக்குத் தெரியா மலும் நிறும அடிப்படையில் உருவாகுபவை. தாம் கட்டுப்படுத்த விரும்பும் நிறுமங்களின் பங்குகளைப் பங்குமாற்று நிலையத்தில்

வாங்கிக் கொண்டேவந்து, பெரும்பான்மை வாக்குரிமைகளைக் கட்டுப்படுத்தும் நிலை வரும்பொழுது பிடிப்பு நிறுமமாக மாறுகின்றன.

பிடிப்பு நிறுமம் தனது இயக்குநரவையாலும் அதன் துணை நிறுமங்கள் பிடிப்பு நிறுமம் தேர்ந்தெடுக்கச் செய்யும் பெரும்பான்மை இயக்குநர்களைக் கொண்டும் நிருவாகிக்கப்படுகின்றன. இன்னும் வெளிப்படையாகச் சொல்ல வேண்டுமானால் பிடிப்பு நிறுமத்தின் இயக்குநர்களும் துணை நிறும இயக்குநர்களில் பெரும்பாலோரும் ஒருவராகவே இருப்பர். மாறாகப் பொறுப்புரிமையமைப்புக்கு உட்பட்ட நிறுமங்களின் இயக்குநர்கள் பொறுப்புரிமை அவையால் நியமிக்கப்பட்டவர்களாக இருப்பினும், அந்த அமைப்பு பொறுப்புரிமை அவையால் நிருவாகிக்கப்படுகிறது.

பொறுப்புரிமையமைப்பு ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்துக்கு அமைக்கப்படுகிறது. அது வெற்றிசூழ இயங்கும் நிலையில் அதன் காலவரம்பு நீட்டிக்கப்படலாம். மாறாகப் பிடிப்பு நிறும முறையில் இத்தகைய காலவரையறை ஏதும் இல்லாதிருப்பதும், அதன் முடிவு துணை நிறுமங்களின் இசைவைச் சாராமல் பிடிப்பு நிறுமத்தின் விருப்பத்தைப் பொறுத்ததாக இருப்பதும் நோக்கற்பாலது.

பொறுப்புரிமை அமைப்பை உருவாக்குவதும் அதற்குரிய அவையைத் தீர்மானிப்பதும் அதன் உறுப்பு நிறுமங்களே. ஆனால், பிடிப்பு நிறுமத்தின் இயக்குநர்களைத் தேர்ந்தெடுப்பதில் அதன் துணை நிறுமங்களுக்கு எவ்வித உரிமையும் பங்கும் இல்லாதிருப்பது குறிப்பிடத்தக்கது.

பொறுப்புரிமையமைப்பால் எழும் பயன்களும் இலாபமும் அதன் உறுப்பு-நிறுமங்களைச் சேர்ந்தவையே; அவற்றை அவை ஒப்புக்கொண்ட விகிதத்தில் பகிர்ந்து கொள்ளுகின்றன. மேலும் பொறுப்புரிமையமைப்பின் நலனும் அதன் உறுப்பு-நிறுமங்களின் நலனும் எள்ளளவும் முரண்படுவதில்லை. அதாவது தன்னலம் ஏதுமின்றி உறுப்பு-நிறுமங்களின் நலனுக்காகவே பொறுப்புரிமையமைப்பு பாடுபடுகிறது. மாறாகப் பிடிப்பு நிறுமத்தின் நலனும் அதன் துணை நிறுமங்களின் நலனும் முரண்பாடுடையவை; பிடிப்பு நிறுமத்தின் பயன்களில் துணை நிறுமங்களுக்குப் பங்கில்லை. ஆனால், துணை நிறுமங்களின் இலாபத்திலும் பயன்களிலும் பிடிப்பு நிறுமத்திற்குக் கணிசமான பங்குண்டு. சுருங்கக்கூறின் பிடிப்பு நிறுமம் துணை நிறுமங்களைச் சுரண்டும் போக்குடையது; தன்னலம் கருதி அது துணை நிறுமங்களைப் பலியிடவும் தயங்குவதில்லை.

பொறுப்புரிமை அமைப்பைப்போல பிடிப்பு நிறும முறையில் பங்குகளை உரிமைமாற்றம் செய்வதும் அவற்றிற்கு ஈடாகப் பொறுப்புரிமைச் சான்றிதழ்களைப் பெறுவதும் இல்லை.

பிடிப்பு நிறுமம் குறைந்த முதலீட்டைக் கொண்டு நிறைந்த அதிகாரம் பெறும் வாய்ப்பு பொறுப்புரிமையமைப்பில் இல்லை. சொல்லப்போயின் பொறுப்புரிமையமைப்பு அதன் உறுப்பு-நிறுமங்களில் முதலீடு ஏதும் செய்வதேயில்லை.

இந்தியாவில் சேர்க்கையமைப்புகளின் வளர்ச்சி

எந்த ஒரு நாட்டிலும் சேர்க்கையமைப்புகள் எழ வேண்டுமாயின் அங்கு தொழில் வளர்ச்சியும் வாணிக வளர்ச்சியும் பெருமளவு ஏற்பட்டிருக்க வேண்டுவதோடு தொழில், வாணிக நிறுவனங்களிடையே கடும் போட்டியும் முளைத்திருக்க வேண்டும். இத்தகைய நிலை இந்தியாவில் இன்னும் எழவில்லையாதலால், மேலை நாடுகளைப்போல இங்கு சேர்க்கையமைப்பு முறை ஒரு இயக்கமாகவும் முறையாகவும் வளர்ச்சி பெற்றிடவில்லை. இங்கொன்றும் அங்கொன்றுமாக இன்று நாம் பார்க்கும் சேர்க்கையமைப்புகள் எல்லாம் சூழ்நிலையின் கட்டாயத்தின் காரணமாகவும் முதல் உலகப் போருக்குப் பின்னரும் தலையெடுத்தவையேயன்றி இயல்பாகத் தோன்றியவையல்ல; பரிணும அடிப்படையில் அவை ஒரு இயக்கமாக முதிர்வு பெற்றிடவும் இல்லை. எனவே, மேலை நாடுகளில் ஏற்பட்டுள்ள வளர்ச்சியோடு ஒப்பிட்டுப் பார்க்கும் அளவு இன்னமும் நாம் இத் துறையில் போதிய முன்னேற்றம் காணவில்லை என்பது வெள்ளிடைமலை.

இந்தப் பிற்போக்கு நிலைக்குப் பலவற்றைக் காரணமாகச் சொல்லலாம். முதற்காரணம் நமது நாடு பிரிட்டிஷாருக்கு அடிமைபட்டுக் கிடந்ததே; நம்மை ஆண்ட அவர்கள் தங்கள் நாட்டுக்காரர்கள் இங்கு வந்து தொழில், வாணிக நிறுவனங்களை அமைக்க ஊக்கமளித்ததும், நம்மவர்கள் அத் துறைகளில் அவர்களுக்குப் போட்டியாக நுழைந்து விடாதவாறு தடுத்து அவர்களுக்கு முற்றுரிமை நிலையை உருவாக்கித் தந்ததுமேயாகும். பிரிட்டிஷ் வாணிகரும் அவர்களது தொழில், வாணிக நிறுவனங்களும் இந்த முற்றுரிமை நிலையை முதல் உலகப்போர் முடியும்வரை அனுபவித்து வந்தனர். சேர்க்கையமைப்பு முறையால் பெறத்தக்க நற்பயன்களை அவர்கள் தாம் துய்த்துவந்த முற்றுரிமை நிலையைக்கொண்டு பெற்று வந்தனர். எனவே, சேர்க்கையமைப்புகளை உருவாக்க வேண்டும் என்ற தேவையோ உணர்வோ அவர்

களிடம் பிறக்காமலிருந்ததில் வியப்பேதும் இல்லே. ஆயினும் முதல் உலகப் போருக்குப் பின்னர் நம்மவர்களிடையே திரண்டெழுந்த விடுதலே உணர்வும் ஒத்துழையா இயக்கமும் அவர்களைத் தொழில், வாணிகத் துறைகளில் துணிந்து நுழைய உந்தியது. இதையடுத்துத் தொழிலுலகில் ஏற்பட்ட போட்டியும், 1921ஆம் ஆண்டு நமது தொழில்கள் அயல்நாட்டுப் போட்டியின் காரணமாகச் சிதைந்து விடாமல் இருக்க அவற்றிற்குத் தரப்பட்ட வரிசார் பாதுகாப்பும் (Tariff Protection) சேர்க்கையமைப்புகள் பிறக்க விளைநிலமாயின. எனவே, இந்தியாவில் சேர்க்கையமைப்பின் பிறப்பும் தொழில் வளர்ச்சியின் துவக்கத்தைப்போல அண்மைக் காலத்தியதே ஆகும். சேர்க்கையமைப்பின் பிறப்புதான் தாமதமானது என்றாலும் அதன் வளர்ச்சியிலாவது விறுவிறுப்பு இருந்திருக்க வேண்டாமோ? அதுவும் இல்லே. பிறப்பிலும் தாமதம்; வளர்ச்சியிலும் தயக்கமான, தட்டுத்தடங்கலான போக்கு. இந்த மந்த வளர்ச்சிக்குரிய காரணங்களைச் சுருக்கமாகக் காண்போம்.

இதற்குத் தலைமைக் காரணமாக இருந்தது அண்மையில் தடை செய்யப்பட்ட நிருவாக முகமை முறையே. நிருவாக முகமை முறை ஒரே துறையைச் சார்ந்த பற்பல நிறுமங்களை மட்டுமன்றி வெவ்வேறு துறைகளைத் தழுவிய நிறுமங்களையும் ஒன்றித்த கட்டுப்பாட்டின்கீழ்க் கொண்டு வந்ததால் வெளிப்படையாகச் சேர்க்கையமைப்பை உருவாக்காமலேயே அதைத் தழுவிய நன்மைகளையும் சிக்கனங்களையும் தனது கட்டுப்பாட்டுக்கு உட்பட்ட நிறுமங்களுக்குப் பெற்றுத் தந்திட முடிந்தது. இதனால் சேர்க்கையமைப்பின் தேவை அவ்வளவாக உணரப்படாத நிலேயில் அதன் வளர்ச்சி தடைபட்டது. பொதுவாக இந்திய மக்களின் தனியாகச் செயல்படும் போக்கையும், சாதி-சமய வேறுபாட்டினின்றும் கிளைந்தெழுந்த குறுகிய மனப்பான்மையையும் சேர்க்கையமைப்பின் தட்டுத்தடங்கலான வளர்ச்சிக்கு அடுத்த காரணமாகக் கூறலாம். நமது மக்களிடம் மேலோங்கி நிற்கும் தனித்த உணர்வை வெளிப்படுத்த நம்மிடையே பரவலாகவும் ஆழமாகவும் நிலவிவரும் 'கொள்ளைக்குப் போனாலும் கூட்டு ஆகாது' எனும் பழமொழியினும் வேறு சான்று வேண்டுமோ? நம்மவர்கள் நடத்தும் தொழில், வாணிக அமைப்புகள் எண்ணிக்கையில் அதிகமாகவும், அளவில் சிறியனவாகவும், பரந்த நிலப்பரப்பில் சிதறுண்டு கிடப்பனவாகவும் இருப்பதால் அவற்றிடையே ஒற்றுமையுணர்வையோ அதன் அடிப்படையில் உருவாகும் சேர்க்கையமைப்பையோ எளிதில் தோற்றுவிப்பதரிது. அல்லாமலும் நமது தொழில் வளர்ச்சி இன்னும் முதிர்வு பெறு நிலேயில்

இருப்பதையும் சேர்க்கையமைப்பு முறையின் குன்றிய வளர்ச்சிக்கு ஒரு காரணமாகச் சொல்லலாம்.

இருப்பினும் நமது தொழிலதிபர்களும் வாணிகர்களும் நெருக்கடி நேரங்களில் தமக்குள் இருக்க வேண்டிய ஒற்றுமையின் நன்மைகளை உணராமல் இல்லை. இந்த உணர்வு சேர்க்கை யமைப்புகள் ஓரளவு எழுவதற்குக் காரணமாக இருந்ததை மறுக்க முடியாது. சேர்க்கையமைப்பின் வெவ்வேறு வடிவங்களை முன்பே விரிவாகக் கண்டுள்ளோம். நமது நாட்டில் எழுந்துள்ள சேர்க்கையமைப்புகளில் எளிமைக் கழகங்கள் என்பவை பெரும் பான்மையாகவும், பகுதி-ஐக்கிய அமைப்புகளும் முழு-ஐக்கிய அமைப்புகளும் அவற்றிற்கு அடுத்த நிலையிலும், திரட்சியமைப்பு களும் கார்டெல்களும் ஓரளவும் காணப்படுகின்றன. பல்வேறு தொழில் துறைகளின் இயல்பு, அவற்றைத் தழுவியுள்ள பிரச்சினை களுக்கேற்ப வெவ்வேறு வடிவந்தாங்கிய சேர்க்கையமைப்புகள் உருப்பெற்றிருக்கின்றன. வடிவம் எவ்வகைப் பட்டதாக இருப்பி னும் எல்லாச் சேர்க்கையமைப்புகளும் உருவெடுப்பதற்கு நமது நிருவாக முகமை முறை பெருமளவு துணை செய்திருக்கிறது. இப்பொழுது வகை வாரியாக இவற்றின் வளர்ச்சியை ஆராய் வோம்.

எளிமைக் கழகங்கள் : இந்தியாவில் தோன்றிய சேர்க்கை யமைப்புகளில் இத்தகைய கழகங்களே பெரும்பான்மையானவை. இன்று நம் நாட்டில் ஏறத்தாழ *850* எளிய கழகங்கள் தொழில், வாணிக வளர்ச்சிக்காகப் பாடுபட்டு வருவதாகக் கணக்கிடப் படுகிறது. இவற்றில் சில அனைத்திந்திய மட்டத்திலும் ஏனை யவை வட்டார அளவிலும் இயங்கி வருவதாக அறிகிறோம்; தொழில், வாணிக முன்னேற்றத்திற்காகவும் தொழிலாண்மை யர்—தொழிலாளர்கள் நல்லுறவுக்காகவும் சில கழகங்கள் பொதுப் படையாகப் பாடுபட்டு வருவதாகவும் ஏனையவை குறிப்பிட்ட துறைகளின் மேம்பாட்டுக்காக இயங்கி வருவதாகவும் அறிகிறோம். அனைத்திந்தியத் தயாரிப்பாளர்கள் அமைப்பு (All India Manufacturers' Organisation-AIMO), இந்தியத் தொழிலாண்மையர் கூட்டமைப்பு (Employers' Federation of India), அனைத்திந் தியத் தொழிலாண்மையர் அமைப்பு (All-India Organisation of Employers) போன்ற அமைப்புக்கள் அனைத்திந்திய மட்டத்தில் இயங்கி வருகின்றன. இந்தியத் தேயிலைக் கழகம் (*1881*), இந்தியச் சணல் ஆலைகள் கழகம் (*1884*), இந்தியச் சர்க்கரை ஆலைகள் கழகம் (*1933*), இந்தியச் சோப்புத் தயாரிப்பாளர்கள் கழகம் (*1938*), இந்தியத் தாள் ஆலைகள் கழகம் (*1939*) போன்றவற்

றைக் குறிப்பிட்ட துறைகளின் முன்னேற்றத்திற்குப் பாடுபட்டு வரும் கழகங்களுக்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

இவைபோலவே நூற்றுக்கணக்கான வாணிகப் பொதுச் சங்கங்கள் நாடு முழுவதும் இயங்கி வருகின்றன. இவற்றில் பெரும்பான்மையானவை உள்ளூர் அளவிலும் பதினைந்திற்கும் மேற்பட்டவை அனைத்திந்திய மட்டத்திலும் செயல்பட்டு வருகின்றன. தொடக்கத்தில் இவற்றை நம் நாட்டில் நவீன முறையிலான தொழில், வாணிக வளர்ச்சிக்குக் கால்கோளிட்ட ஐரோப்பியத் தொழிலர்களும் (Busineesmen) வாணிகர்களுமே அமைத்தனர். அவர்களைப் பின்பற்றி நம் நாட்டவர்களும் இத்தகைய சங்கங்களை அமைக்கத் தலைப்பட்டனர். இவையன்றி 1920ஆம் ஆண்டு கல்கத்தாவில் ஐரோப்பியத் தொழிலர்களால் நிறுவப்பட்ட 'அசோசியேடட் வாணிகப் பொதுச் சங்கமும், (Associated Chamber of Commerce), 1926ஆம் ஆண்டு புதுடெல்லியில் இந்தியத் தொழிலர்கள், வாணிகர்களால் தோற்றுவிக்கப்பட்ட 'இந்திய வாணிகப் பொதுச் சங்கங்களின் கூட்டமைப்பு' (Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry - FICCI) என்பதுவும் உள்ளூர் மட்டச் சங்கங்களின் நாட்டளவுக் கூட்டமைப்பாக (Federation) இயங்கி வருகின்றன; முன்னதில் பதினைந்து உள்ளூர் அளவுச் சங்கங்கள் உறுப்பு-அமைப்புகளாகவும், பின்னதில் 123 உறுப்பு-அமைப்புகளும் உள்ளன. எனவே, இந்திய வாணிகப் பொதுச் சங்கங்களின் கூட்டமைப்புக்கு நாடு முழுவதும் இயங்கிவரும் வாணிகப் பொதுச் சங்கங்களின் 'தலைமையமைப்பு' என மைய அரசு ஏற்பிசைவு அளித்து, தக்க முக்கியத்துவமும் அளித்து வருவதில் வியப்பேதுமில்லை; இவ்வமைப்பு தொழில், வாணிகத்தைத் தாக்கும் பிரச்சினைகள் குறித்து ஆராய்ச்சி மேற்கொண்டிருப்பது பாராட்டுதற்குரியது.

திரட்சியமைப்புகளும் கார்டெல்களும் : சணல், சிமெண்ட், சர்க்கரை, தாள் (Paper), பெட்ரோல் செம்மைப்பாடு (Petroleum refining), கப்பல் போக்குவரத்து போன்ற துறைகளில் திரட்சியமைப்புகளும் கார்டெல்களும் எழுந்திருக்கின்றன.

1886ஆம் ஆண்டு எளிய கழகமாகத் தோற்றுவிக்கப்பட்ட இந்தியச் சணல் ஆலைகள் கழகம் அவ்வப்பொழுது ஏற்பட்ட சூழ்நிலைகளுக்கேற்ப உற்பத்தித் திரட்சியமைப்புகளுக்குரிய பணிகளையும் கார்டெலுக்குரிய பொறுப்புகளையும் மேற்கொண்டிருந்திருக்கிறது. நமது நாட்டின் சணல் உற்பத்தியில் 90 சதவிகிதம் அளவைக் கட்டுப்படுத்தும் நிலையிலும் 75 சணல் ஆலைகளைத் தனது

உறுப்பு-அமைப்பாகவும் பெற்றுள்ள இக் கழகம் தனது உறுப்பு ஆலைகளின் வேலை நேரத்தைக் கட்டுப்படுத்துதல், அவற்றின் உற்பத்தித் திறனமைப்பின் ஒரு பகுதியைப் பயன்படுத்தாமல் இருக்குமாறு செய்தல் போன்ற செயல்களின்மூலம் உற்பத்தித் திரட்சியமைப்பைப் போன்று செயல்பட்டிருக்கிறது. தனது உறுப்பு ஆலைகளின் உற்பத்தியைச் சில நேரங்களில் மைய அடிப்படையில் சந்தையிடும் பொறுப்பை மேற்கொண்டு விற்பனைச் சிண்டிகேட் (Selling Syndicate - Cartel) ஆகவும் பணியாற்றிச் சணற்பொருள்களின் விலைகள் மிகவும் சரிவுற்றுவிடாமல் செய்திருக்கிறது. இக் கழகம் இத் துறையில் ஆராய்ச்சி, தொழில் நுட்ப வளர்ச்சி இவற்றை ஏற்படுத்துவதற்காக சணல் தொழில் நுட்ப அமைப்பு ஒன்றையும் உருவாக்கியிருக்கிறது. சணல் துணியை வெளுத்து அலங்காரத் துணியாக மாற்றும் செயல்நுட்ப முறையை உருவாக்கியிருப்பது ஆராய்ச்சிக் கழகத்தின் சாதனையாகப் பாராட்டுதற்குரியதாகும்.

சிமென்ட் உற்பத்தித் துறையிலும், 'இந்திய சிமெண்ட் தயாரிப்பாளர்கள் கழகம்' என்ற பெயரில் எளிய கழகம் எழுந்து அந் நிறுவனங்களிடையே ஒற்றுமையுணர்வை வளர்த்து அவைகள் ஒத்த கொள்கைகளையும் நெறிமுறைகளையும் பின்பற்றுமாறு செய்தது. பிறகு 1930 ஆம் ஆண்டு சிமென்ட் விற்பனையை மைய அடிப்படையில் கட்டுப்படுத்தும் நோக்கத்தோடு 'இந்திய சிமென்ட் சந்தையிடு நிறுமம்' (The Cement Marketing Company of India) ஒன்று சிமென்ட் ஆலைகள் பலவற்றின் கூட்டுமுயற்சியால் நிறுவப்பட்டது; இது விற்பனைச் சிண்டிகேட் என்று கூறப்படும் கார்டெல் அமைப்பாகும். இது எதிர்பார்த்த வெற்றியோடு இயங்காததால் 11 சிமென்ட் ஆலைகள் ஈறறக் கலந்து அசோசியேடட் சிமென்ட் கம்பெனீஸ் – A. C. C -- என்ற பெயரில் முழுமை-ஐக்கிய அமைப்பாக உருவெடுத்தன; இந்த மாபெரும் ஐக்கிய அமைப்பு இந்தியச் சிமென்டு சந்தையிடு நிறுமத்தின் பங்குகள் அனைத்தையும் வாங்கி வைத்துக்கொண்டு தனது விற்பனை முகமையமைப்பாக அதைப் பயன்படுத்திக் கொள்கிறது; இந்த அமைப்பை (அதாவது A.C.C.யை) நமது நாட்டில் தோன்றிய முழுமை-ஐக்கிய அமைப்பிற்குச் சிறந்த எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம். இந்த ஐக்கியத்தில் டால்மியா, சாகு ஜெயின் (Sahu Jain) என்ற தொழிற் கூட்டுகளுக்குட்பட்டுள்ள சிமென்ட் ஆலைகள் சேராததால் இந்த ஆலைகளுக்கும் ஐக்கியத்திற்குட்பட்ட ஆலைகளுக்குமிடையே போட்டி வலுத்து வந்தது; இதைத் தவிர்ப்பதற்காக வெகுவிரைவில் ஏ. சி. சி. (A. C. C)க்கும் டால்மியா ஜெயினுக்குமிடையே சந்தைப் பகிர்வு உடன்பாடான சந்தைத் திரட்சியமைப்பு

1940 ஆம் ஆண்டு எழுந்தது. எனவே, நமது சிமெண்ட் துறையில் எளிய கழகம், உற்பத்தித் திரட்சியமைப்பு, கார்டெல், ஒன்றிணைப்பு (முழுமை ஐக்கியம்), சந்தைத் திரட்சியமைப்பு என்ற பல்வகைச் சேர்க்கையமைப்புகள் எழுந்திருக்கின்றன. இத் துறையில் தனியார் துறையைச் சார்ந்த ஏ. சி. சி., டால்மியா—ஜெயின் நிறுவனங்களின் ஆதிக்கம் மொத்த உற்பத்தியில் 70 சதவிகிதத்தைக் கட்டுப்படுத்தும் அளவுக்கு ஓங்கியிருந்ததால் இதை மட்டுப்படுத்துவதற்கும் பொதுத்துறையின் பங்கை அதிகரிப்பதற்கும் இந்திய சிமெண்ட் கூட்டுரு (The Cement Corporation of India) அண்மை ஆண்டுகளில் நிறுவப்பட்டிருக்கிறது.

1931ஆம் ஆண்டு சர்க்கரைத் துறைக்குச் சுங்கவரிப் பாதுகாப்பு அளிக்கப்பட்டதையடுத்து சர்க்கரை ஆலைகளின் எழுச்சி தீவிரமடைந்தது; உற்பத்தி பன்மடங்கு பெருகியது; விலைகள் சரியத் தொடங்கின. இவ்வாறு அவற்றிடையே உருவான போட்டியைத் தணிப்பதற்காக 1933ஆம் ஆண்டு இந்தியச் சர்க்கரை ஆலைகள் கழகம் தோன்றியது. நிலைமை சரிவரச் சீர்திருந்தாததால் ஆலைகளின் உற்பத்தி அளவை வரையறுப்பதற்காகவும், மைய விற்பனை முறையைப் புகுத்துவதற்காகவும் 1937ஆம் ஆண்டு கான்பூர் சர்க்கரை சிண்டிகேட் (The Cawnpore Sugar Syndicate) நிறுவப்பட்டது. இந்தக் கார்டெலில் குறிப்பாக உத்திரப்பிரதேசம், பீகார் ஆகிய இரு மாநிலங்களிலுள்ள 92 ஆலைகள் (நாட்டிலுள்ள மொத்த ஆலைகளில் 67 சதவிகிதம்) உறுப்பு-அமைப்பாகச் சேர்ந்தன; ஏனைய 33 சதவிகித ஆலைகள் பிற மாநிலங்களில் பரவலாகச் சிதறுண்டு கிடந்தமையால் இக் கார்டெலில் சேரவில்லை. இக் கார்டெல் சர்க்கரை விலையை மிக உயர்ந்த அளவு நிருணயித்து விற்கத் தொடங்கியதால் முதல் ஓரிரண்டு ஆண்டுகள் வெற்றிசூழ இயங்கியிருப்பினும் சர்க்கரை ஆலைகள் ஊக்கத்தோடு உற்பத்தியைப் பன்மடங்கு பெருக்கியதன் விளைவாக 1940ஆம் ஆண்டு விலைகளைக் குறைக்க வேண்டும் கட்டாயம் இக் கார்டெலுக்கு ஏற்பட்டது. 1943ஆம் ஆண்டு அரசு சர்க்கரையைக் கட்டுப்படுத்த முற்பட்டதையடுத்து இக் கார்டெலின் பணி தற்காலிகமாக நிறுத்தி வைக்கப்பட்டது. மீண்டும் 1947-ல் அரசுக் கட்டுப்பாடு அகன்றதால் இக் கார்டெல் பணியாற்றத் துவங்கியது. 1949 ஆம் ஆண்டு ஏற்பட்ட சர்க்கரைப் பஞ்சத்திற்கு இந்த சிண்டிகேட்டின் கொள்கைகளும் ஒரு காரணம் என வன்மையானக் கண்டனக் குரல் எழுப்பப்பட்டதையடுத்து அரசு 1950ஆம் ஆண்டு இக் கார்டெலைக் கலைக்குமாறு செய்தது. இந்த சிண்டிகேட் அழிந்தாலும் அதன் பணியை இந்திய சர்க்கரை ஆலைகள் கழகம் ஓரளவு தொடர்ந்து

செய்து வருகிறது. இவையன்றி நமது சர்க்கரை ஆலைகளில் சில சர்க்கரை உற்பத்தியோடு கரும்புப் பண்ணைகள் நடத்துவது, மது உற்பத்தி, மிட்டாய் உற்பத்தி ஆகியவற்றையும் மேற்கொண்டுள்ளன; இவற்றில் சில தமது பயனுக்கென இரயில் வசதிகளையும் ஏற்படுத்தியுள்ளன; இவையெல்லாம் நமது சர்க்கரைத் துறையில் ஏற்பட்டுவரும் செங்குத்து இணைப்புக்கு எடுத்துக்காட்டுகளாகும். எனவே, இத் துறையில் எளிய கழகம், உற்பத்தித் திரட்சி உடன்பாடு, கார்டெல் போன்ற பல வடிவமான சேர்க்கையமைப்புகளும் செங்குத்து இணைப்பும் தோன்றியிருப்பது குறிப்பிடத்தக்கது. இத் துறையில் நிலவும் தனியார் துறையின் ஆதிக்கத்தைக் குறைப்பதற்காக கூட்டுறவு சர்க்கரை ஆலைகள் எழுவதற்கு அரசு தீவிரமாக ஊக்கமும் ஆக்கமும் நல்கி வருகிறது.

தாள் தொழில் துறையில் அண்மை ஆண்டுகள் வரை டிடாகர் தாள் ஆலை (The Titagur Paper Mills Ltd), வங்கத் தாள் ஆலை (The Bengal Paper Mills), இந்தியத் தாள், தாள்கூழ் நிறுமம் (Indian Paper Pulp Company) என்ற மூன்று ஆலைகளே ஆதிக்கம்பெற்று இயங்கி வந்தன. இவை ஒன்றுபட்டு 1939ஆம் ஆண்டு அமைத்த 'இந்தியத் தாள் ஆலைகள் கழகம்' எளிய கழகம் எனும் வடிவந்தாங்கிய சேர்க்கையமைப்பு ஆயினும் அது விலைகளை நிருணயிக்கும் 'விலைத்திரட்சியமைப்பாகவும்' (Price Pool), தாள் அளிப்பது பற்றி மைய, மாநில அரசுகளோடு செய்யப்படும் ஒப்பந்தங்களைத் தனது உறுப்பு-ஆலைகளிடையே பகிர்ந்தளிக்கும் சந்தைத் திரட்சியமைப்பாகவும் செயல்பட்டு வந்திருக்கிறது. மேற்கூறிய மூன்று ஆலைகளுக்குப் பிறகு தோன்றிய தாள் ஆலைகளும் இந்தியத் தாள் ஆலைகள் கழகத்தில் உறுப்பு-நிறுவனங்களாகச் சேர்ந்தோ அல்லது அக் கழகத்தோடு ஒத்துழைத்தோ இத் திரட்சி உடன்பாடுகளின் பயனை அனுபவித்து வருகின்றன.

மண்ணெண்ணெய் திரட்சியமைப்பு (Kerosene Pool) எனும் உடன்பாடு பர்மா எண்ணெய் நிறுமம் (Burmah Oil Company), ராயல் டட்ச் ஷெல் தொழில் கூட்டு (Royal Dutch Shell Group), பிரிட்டிஷ் பர்மா பெட்ரோலியம் நிறுமம், அஸ்ஸாம் எண்ணெய் நிறுமம் (Assam Oil Company) ஆகிய நான்கு நிறுமங்களால் உருவாக்கப்பட்டு, அதன் உறுப்பு-நிறுமங்கள் அவ்வவற்றின் உற்பத்தியில் ஒரு குறிப்பிட்ட விழுக்காட்டைக் குறிப்பிட்ட விலைக்கு (ஆறு மாதங்களுக்கு ஒருமுறை நிருணயிக்கப்படும் இந்த விலைக்கு) விற்குமாறு செய்கிறது. இந்த விலைத் திரட்சியமைப்பில் அமெரிக்க நிறுமங்களான கால்டெக்ஸ் நிறுவனமும், ஸ்டேண்டர்ட் வேக்குவம் எண்ணெய் நிறுவனமும் (இதன் பெயர் எஸ்ஸோ—

ESSO — என மாற்றப்பட்டு, தற்பொழுது ஹிந்துஸ்தான் பெட்ரோலியம் கார்பரேஷன் லிமிடெட் என மாற்றப்பட்டுள்ளது) உறுப்பு-அமைப்புகளாக ஆகமுடியாதாயினும் அது நிருணயிக்கும் விலையையே இவையும் பின்பற்றுகின்றன.

பிரிட்டிஷ் இந்தியன் ஸ்டீம் நேவிகேஷன் கம்பெனிக்கும் (The British Indian Steam Navigation Company) சிந்தியா (Scindia) ஸ்டீம் நேவிகேஷன் கம்பெனிக்கும் ஏற்பட்ட மாநாடு (Conference) வடிவான உடன்பாட்டைப் 'போக்குவரத்துத் திரட்சியமைப்புக்கு' (Traffic Pool) எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம். அதுபோலவே 1951ஆம் ஆண்டு இந்தியக் கப்பல் நிறுமங்களிடையே ஏற்பட்ட 'இந்தியக் கடற்கரைசார் மாநாட்டையும்' (The Indian Coastal Conference) நமது கடற்கரைப் போக்குவரத்தைக் கட்டுப்படுத்தும் போக்குவரத்துத் திரட்சியமைப்பாகக் கருதலாம்.

இந்தியாவில் ஒத்தநலக் குழாம் (Community of Interest in India)

ஒத்த நலக் குழாம் என்பதே நம் நாட்டில் மிகப் பரவலாக எழுந்துள்ள சேர்க்கையமைப்பாகும். இந்த வளர்ச்சிக்குரிய பெருமை தோற்றுவிப்பாண்மையர், நிருவாகர், நிதியளிப்போர், என்ற மூன்று நிலைகளிலும் ஒரே சமயத்தில் பணியாற்றி வந்த நிருவாக முகவர்களுக்கே சாரும். இவர்கள் ஒரே துறையை அல்லது பல்வேறு துறைகளைச் சார்ந்த நிறுமங்களின் நிருவாக முகவர் என்ற நிலையில் அவற்றிடையே நிருவாக ஒருமைப்பாட்டை யும் நிதிய ஒருமைப்பாட்டையும் உருவாக்கினர். ஆண்ட்ரூயூல் (Andrew Yule), மெக்லாட்ஸ் (Mcleods), மார்டின்ஸ் (Martins), பேர்ட் (Bird), ஹேஹன்ஜெர்ஸ் (Heingers), ஜார்டைன் ஹெண்டர் ஸன் (Jardine Henderson), மேக்னீல்ஸ் (Macneills), ஷாவாலஸ் (Shaw Wallace) போன்ற பிரிட்டிஷ் நிருவாக முகமையகங்களும், டாடா சன்ஸ் லிமிடெட் (Tata Sons Ltd.), பிர்லா பிரதர்ஸ் (Birla Brothers), டால்மியா ஜெயின் அண்ட் கம்பெனி லிமிடெட் (Dalmia Jain & Co. Ltd.), கரம் சந்த் தாபர் அண்ட் பிரதர்ஸ் லிமிடெட் (Karam Chand Thapar & Bros. Ltd.), ஜெ. கே. லிமிடெட் (J. K. Ltd.), என். மொரார்ஜி அண்ட் கம்பெனி அண்ட் வால்சந்த் அண்ட் கம்பெனி லிமிடெட் (N. Morarjee & Co. and walchand & Co. Ltd), சிங்கானியாஸ் (Singhanias) போன்ற இந்திய நிருவாக முகமையகங்களும் 1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டம் அமுலுக்கு வருவதற்கு முன் — குறிப்பாக 1970 ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் 3 ஆம் நாள் முதல் நிருவாக முகமை முறை தடை செய்யப்படுவதற்கு முன்— பல்வேறு வகைப்

பட்ட நிறுமங்களைத் தமது கட்டுப்பாட்டுக்குள் கொண்டு வருவ தில் முனைந்து ஈடுபட்டன. 1954—55ஆம் ஆண்டு முதன்மை நிலையிலிருந்த 17 நிருவாக முகமையகங்கள் 359 தொழில் நிறுமங்களை நிருவாகித்து வந்ததையும் ஒவ்வொரு முகமையகமும் 10 முதல் 40 நிறுமங்களை நிருவாகித்ததையும் நிருவாக முகமை யர்மூலம் எழும் நிருவாக ஒருமைப்பாட்டுக்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம். அதுபோலவே எல்லா முக்கிய நிருவாக முகவரும் வங்கிகள், காப்பீட்டு நிறுமங்கள் பலவற்றின்மீதும் கட்டுப்பாட் டைப் பெற்றிருந்தது நிதிய ஒருமைப்பாட்டுக்கு வழிகோலியது. டாடா அமைப்பு இரு முதலீட்டுப் பொறுப்புரிமையமைப்பை (Investment Trusts) நிறுவியதையும் அது சென்ட்ரல் பாங்கு ஆஃப் இந்தியா போன்ற பல வங்கிகளைக் கட்டுப்படுத்தும் வலிமை பெற்றிருந்ததையும் இங்கு எடுத்துக்காட்டாகக்கூறலாம். ஊன்றிப் பார்க்கின் இந்த நிருவாக முகமையகங்களை ஆட்டுவித்துக் கொண்டிருந்த தொழிற் குடும்பங்களே பல் துறைகளைச் சார்ந்த நிறுமங்களை நிருவாக முகமையமைப்புமூலம் மறைமுகமாகத் தமது கட்டுப்பாட்டுக்கு கொண்டுவந்து தமது தொழிற்பேரரசுகளை (Industrial empires) விரிவுபடுத்திக் கொள்வதில் தீவிரமான கவனமும் முயற்சியும் காட்டி வந்தன. 1960ஆம் ஆண்டு டாடா குடும்பம் 8 நிருவாக முகமையகங்களையும், பிர்லா குடும் பம் ஒன்பதுக்கும் மேற்பட்ட நிருவாக முகமையகங்களையும், மஃபட்லால் குடும்பம் (Mafatlals) 6 முகமையகங்களையும், வால்ச்சந்த் குடும்பம் 3 நிருவாக முகமையகங்களையும் தமது கட்டுப்பாட்டில் வைத்திருந்தன என டாக்டர் ஆர். கே. ஹசாரி (Dr. R. K. Hazari) அவர்கள் எடுத்துக்காட்டாகச் சில தொழிற் குடும்பங்களைப் பற்றிக் கூறியிருக்கிறார். நிருவாக முகமை முறை தடை செய்யப்பட்ட பிறகும் இதுபோன்ற குடும்பங்கள் தமக்கும் தொழில் நிறுமங்களுக்குமுள்ள தொடர்பையோ அவற்றின் மீது உள்ள கட்டுப்பாட்டையோ தளர்த்தாதவண்ணம் ஆய்வுரை நல்கும் நிறுவனங்கள், செயலாளர்கள், நிருவாக இயக்குநர்கள், முழு நேர இயக்குநர்கள் எனப் பல புதிய உறவுமுறைகளை உருவாக்கி வருகின்றன.

பிணைந்த இயக்குநர் முறை, பன்மை இயக்குநர் முறை ஆகியவற்றின் மூலமும் பல நிறுமங்களிடையே ஒத்தநலக் குழாம் உருவாகிறது எனச் சற்று முன்னர் கண்டோம். சிங்கானியா சகோதரர்கள், டால்மியா - ஜெயின், ரூஆ சகோதரர்கள் (Ruia Brothers), பிர்லாஸ், கோயங்காஸ், பாட்டர்ஸ் (Poddars) போன்ற முன்னணியிலுள்ள 9 தொழிற் குடும்பங்கள் 1950—51 ஆம் ஆண்டு 600 இயக்குநர் பதவிகளைப் பெற்றிருந்தன: அவை

ஒவ்வொன்றும் 55 முதல் 107 இயக்குநர் பதவிகளைப் பெற்றிருந்தன. திரு. எச். சி. வாடெர்ஸ், திரு. புருஷோத்தம்தாஸ் தகூர்தாஸ் போன்ற தனிப்பட்ட தொழிலதிபர்கள் ஒவ்வொருவரும் 50 இயக்குநர் பதவிகளை வகித்து வந்திருக்கின்றனர். (1956ஆம் ஆண்டு நிறுமச் சட்டம் ஒருவர் அதிகபட்சம் 20 பொதுநிறுமங்களில் இயக்குநராக இருக்கலாம் எனும் உச்சவரம்பையும் நபர்கள் மட்டுமே இயக்குநராகத் தகுதி பெற்றவர்கள் எனும் விதியையும் புகுத்தியிருப்பது ஈண்டு நினைவுகூறத்தக்கது). 1960–61 ஆம் ஆண்டு முன்னணியிலுள்ள 14 தொழிற் குடும்பங்கள் 408 இயக்குநர் பதவிகளைத் தமது கட்டுப்பாட்டில் வைத்திருந்ததும் 105 நபர்கள் 1700 இயக்குநர் பதவிகளைப் பெற்று அதன்மூலம் 600 முக்கியத் தொழில் நிறுமங்களை நிருவாகித்து வந்ததும் பின்னிய இயக்குநர் முறையும் (Interlocking Directorate) பன்மை இயக்கு நர்முறையும் (Multiple Directorship) எந்த அளவு ஆழமாகவும் விரிவாகவும் வேரூன்றியிருந்தன என்பதைத் தெளிவாக்குகின்றன.

டாக்டர் எம். எல். கேதாரி (Dr. M. L. Kothari) அவர்கள் இந்தியாவிலுள்ள தொழிற் சேர்க்கையமைப்புகள் (Industrial Combination in India) என்ற தமது நூலில் பின்னிய இயக்குநர் முறையால் மூன்று வகையான பிணைப்பு ஏற்படுவதை விளக்குகிறார். அவையாவன :

(i) போட்டி நிறுமங்களிடையே ஏற்படும் பிணைப்பு;

(ii) வெவ்வேறு தொழிற் குடும்பங்களிடையே எழும் பிணைப்பு;

(iii) தயாரிப்பு நிறுமங்களுக்கும் நிதியளிக்கும் நிறுமங்களுக்குமிடையே தோன்றும் பிணைப்பு.

(i) ஒரே தொழிற்துறையைச் சேர்ந்த நிறுமங்கள் ஒன்றோடொன்று போட்டியிடுவது இயல்பு. பின்னிய இயக்குநர் முறை இந் நிறுமங்கள் பலவற்றைப் பிணைக்கும் பாலமாக அமைந்து, ஒத்த நலக் குழாமை உருவாக்கி, அவை பின்பற்ற வேண்டிய கொள்கைகளைத் தீர்மானிக்கிறது. சணல், தேயிலை, ஆடை நெய்தல், நிலக்கரி, தாள், சிமென்ட், சர்க்கரை போன்ற தொழில்களில் இம் முறையான பிணைப்பு வலுவாக வளர்ந்துள்ளது. எடுத்துக்காட்டாகத் தேயிலைத் துறையில் திரு. வி. வி. பரேக் (V. V. Parekh) என்பவர் மெக்லாடு, ஜில்லாண்டெர்ஸ் – ஆர்புநாட் (Gillanders – Arbuthnot), ராம்தத்தா ராம்கிசன்தாஸ்,

ஆண்ட்ரூயுல், டங்க்கன் சகோதரர்கள், ஷா வாலஸ் நிறுமங்களைப் பிணைக்கும் இயக்குநராக விளங்குகிறார்.

(ii) வெவ்வேறு தொழிற் குடும்பங்களிடையே எழும் பிணைப்பு அவை கடைப்பிடிக்கும் கொள்கைகள் ஏறத்தாழ ஒரே மாதிரியாக இருக்குமாறு செய்வதோடு அவை ஒன்றோடொன்று இணைவதற்கும் வழி வகுக்கிறது. இந்த இணைப்புக்கு பேர்டு—ஹேக்லர்ஸ் (Bird - Heiglers), பெய்க் டன்லப் — மெக்லாடு (Begg Dunlop - Mcleod), மார்டின்—பர்ன் (Martin-Burn), ஜார்டின் —ஹெண்டெர்சன் (Jardine-Henderson) போன்றவற்றை எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

(iii) டாடா குழுவுக்கு 4 வங்கிகளில் 7 இயக்குநர்களும், 2 காப்பீட்டு நிறுமங்களில் 2 இயக்குநர்களும், 2 முதலீட்டுப் பொறுப்புரிமையமைப்புகளில் 13 இயக்குநர்களும் இருந்ததைத் தயாரிப்பு நிறுமங்களுக்கும் நிதியளிக்கும் நிறுமங்களுக்குமிடையே தோன்றிய பிணைப்புக்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம். 19 வங்கிகள், 27 காப்பீட்டு நிறுமங்கள், 24 பொறுப்புரிமையமைப்புகளில் இயக்குநராக இருந்தவர்களைப் பற்றி ஊன்றிப்பார்த்த பொழுது அவர்கள் முன்னணித் தொழிற் குடும்பங்களையும் நிதியளிக்கும் அமைப்புகளையும் பிணைக்கும் பாலமாகச் செயலாற்றி வந்தது வெளியாயிற்று.

பிடிப்பு நிறுமங்கள்

ஒத்தநலக் குழாமைப் போலவே பிடிப்பு நிறுமங்களும் நிருவாக முகமை நிறுமங்களின் முயற்சியினால் எழுந்தவையாகும். சணல், தோட்டத்துறை (plantations), நிலக்கரிச் சுரங்கத் துறை, சிமெண்ட் ஆலைகள் போன்ற துறைகளில் பெருமளவும், பருத்தி ஆலைகள், சர்க்கரை ஆலைகள், தீப்பெட்டித் தொழில் போன்ற துறைகளில் ஓரளவும் பிடிப்பு நிறும அமைப்புகள் எழுந்துள்ளன. நமது நாட்டில் உருவாகியுள்ள பிடிப்பு நிறும அமைப்புகளுக்கு ஒரு சில எடுத்துக்காட்டுகளைக் கூறுதல் பயன் தரத்தக்கதாக இருக்கும்.

லோயாபாத் கோக் தயாரிப்புக் கம்பெனி லிமிடெட்டின் (Loyabad Coke manufacturing Co., Ltd.) எல்லாப் பங்குகளையும், சிஜ்ஞ (ஜேரியா) மின் அளிப்புக் கம்பெனி லிமிடெட்டின் (Sijna-Jheriah-Electric Supply Co., Ltd.) பெரும்பான்மையான பங்குகளையும் பேரக்பூர் நிலக்கரி கம்பெனி லிமிடெட்-

(Barracpkur Coal Co., Ltd.) வைத்துக் கொண்டு அவற்றைக் கட்டுப்படுத்தும் பிடிப்பு நிறுமமாக இயங்குகிறது. அதுபோலவே ஈக்விடபில் நிலக்கரி கம்பெனி லிமிடெட்டும் (Equitable Coal Co., Ltd.) அல்டிப் நிலக்கரி கம்பெனி லிமிடெட்டின் (Aldip Coal Co., Ltd.) பெரும்பான்மையான பங்குகளை வைத்திருப்பதன் வழியாக அதைக்கட்டுப்படுத்தும் வலிமை பெற்றுள்ள பிடிப்பு நிறுமமாக விளங்குகிறது.

பேர்ரி அண்ட் கம்பெனி லிமிடெட் (Parry and Co., Ltd.) மஃபூஸல் வேர்ஹவுசிங் அண்ட் டிரேடிங் கம்பெனி லிமிடெட்டின் (Mofussil warehousing and trading Co., Ltd.) எல்லாப் பங்குகளையும் வைத்துக்கொண்டு அதைக் கட்டுப்படுத்தி வருகிறது. ஷா வாலாஸ் அண்ட் கம்பெனி லிமிடெட் (Shaw Wallace and Co., Ltd.) அட்லாஸ் உர லிமிடெட் (Atlas Fertilisers Ltd.), பிரிட்டிஷ் உர லிமிடெட் (British Fertilisers Ltd.), இந்தோ-அக்ரி லிமிடெட் (Indo-Agri Ltd.) ஆகிய நிறுமங்களின் ஏறத்தாழ எல்லாப் பகுதிகளையும் வைத்திருப்பதோடு தேயிலை, பருத்தி ஆலைகள், மாவு ஆலைகள், நிலக்கரிச் சுரங்க நிறுமங்கள் சிலவற்றின் 99 சதவிகித அளவுள்ள பங்குகளையும் வைத்துக் கொண்டு பெரிய பிடிப்பு நிறுமங்களில் ஒன்றாகத் திகழுகிறது. பாட்டியாலா (Patiala) சிமென்ட் கம்பெனி லிமிடெட்டின் பெரும்பான்மை யான பங்குகளையும், இந்திய சிமென்ட் சந்தையிடுகைக் கம்பெனி லிமிடெட்டின் (Cement Marketing Co., of India Ltd.) எல்லாப் பங்குகளையும் ஏ. சி. சி. (A. C. C) வைத்திருப்பதை நாம் அறிவோம். ப்ரூக் பாண்ட் இந்தியா லிமிடெட் (Brooke Bond India Ltd.) தேயிலை எஸ்டேட் லிமிடெட்டின் (Tea Estates Ltd.) பிடிப்பு நிறுமமாகச் செயல்படுகிறது.

முழுமை ஐக்கிய அமைப்புகள் : இத்தகைய சேர்க்கை யமைப்புகளும் நம் நாட்டில் அதிக அளவு உருவாகவில்லை. பொதுவாக முழுமை ஐக்கிய அமைப்பு ஒரே வகை அல்லது மட்ட உற்பத்தியில் ஈடுபட்டுள்ள நிறுவனங்களின் இணைப்பா கவோ (அதாவது படுகிடை இணைப்பாகவோ) அடுத்தடுத்த மட்ட உற்பத்தி நிறுவனங்களின் இணைப்பாகவோ (அதாவது செங்குத்து இணைப்பாகவோ) இருப்பதுவே வழக்கம். ஆனால், நம் நாட்டில் முழு ஐக்கிய அமைப்பு வெவ்வேறு வகைப் பொருள்களை உற்பத்தி செய்யும் நிறுவனங்களிடையேயும் ஒன்றுக்கொன்று தொடர்பற்ற வெவ்வேறு துறைகளைச் சார்ந்த நிறுவனங்களிடையேயும் எழுந் திருக்கிறது. இதற்குக் காரணம் நிருவாக முகவர்களே. இவர்கள் தமது நிருவாகத்திற்கு உட்பட்ட வெவ்வேறு வகைத் துறைகளைச்

சார்ந்த நிறுமங்கள் முழுமையாக ஐக்கியமாகத் துணைபுரிந்திருக்கின்றனர்; இவ் வகை ஐக்கியம் நிறுமங்களிடையே நிலவும் போட்டியைத் தவிர்ப்பதற்கு என்றோ, அவற்றின் உற்பத்தி முறையில் மேம்பாடு பிறப்பிக்கும் என்றோ அவைகளுக்குப் பேரளவு இயக்கத்தினால் எழும் நற்பயன்களைப் பெற்றுத்தரும் என்றோ கூறமுடியாது; இருப்பினும் அந் நிறுமங்களின் ஐக்கியத்தினால் நிதி வசதி இணைப்பு (Financial integration) சார்ந்த நன்மைகள் சில எழலாம்; அதையொட்டித் தீமைகள் ஏற்படா எனத் திட்டவட்டமாகக் கூறுவதற்குமில்லை. பொதுவாக நிருவாக முகவர்களால் உருவாகும் எவ்வகைச் சேர்க்கையமைப்பிலும் வேறு எந்தவித நன்மைக்காக இல்லாவிட்டாலும் நிதி வசதி இணைப்புக்கான வாய்ப்பை ஏற்படுத்திக் கொள்வதில் அவர்கள் குறியாக இருந்திருப்பதைக் காணலாம்.

முழுமை ஐக்கிய அமைப்பு பல நிறுவனங்கள் ஈறறக் கலந்து புதிய நிறுமமாகப் பேரளவில் உருவெடுக்கும் ஒன்றிணைப்பு (Amalgamation) முறையைச் சேர்ந்ததாகவோ ஒரு பெரிய நிறுமம் சிலபல சிறிய நிறுமங்களைத் தன்னுள் ஈர்த்துக்கொள்ளும் ஈர்ப்பமைப்பு (Absorption or Merger) முறையைச் சார்ந்ததாகவோ இருக்கலாம் என முன்னர் கண்டுள்ளோம். இந்த இரு முறைகளைக் கடைப்பிடித்தும் நம் நாட்டில் முழுமை ஐக்கிய அமைப்புகள் அதிகமாக இல்லாவிட்டாலும் ஒருசில உருவாகி இருக்கின்றன.

1937ஆம் ஆண்டு 11 சிமென்ட் ஆலைகள் ஒன்றிணைந்து "அஸோஸியேடட் சிமென்ட் நிறுமங்கள்' (A. C. C) என்ற புதிய பெயர் தாங்கிய நிறுவனமாக உருவெடுத்ததை இந்தியாவில் தோன்றிய முழுமை ஐக்கிய அமைப்புக்குத் தலை சிறந்த எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம். அதுபோலவே மூன்று பருத்தி ஆலைகளின் ஒன்றிணைப்பினால் எழுந்ததுவே தற்பொழுது இயங்கும் பக்கிங்காம் அண்ட் கர்னடிக் ஆலை ஆகும். ஜார்டைன் ஸ்கின்னர் நிறுமமும் (Jardine Skinner & Co.), ஜார்ஜ் ஹெண்டெர்சன் நிறுமமும் (George Hunderson & Co.), 1946ஆம் ஆண்டு ஒன்றிணைந்ததால் உருவானதே தற்பொழுது இயங்கும் ஜார்டைன் ஹெண்டெர்சன் லிமிடெட் ஆகும். அவ்வாறே தற்பொழுது இயங்கும் மேக்னீல் அண்ட் பேரி லிமிடெட் என்பது 1949ஆம் ஆண்டு நிகழ்ந்த மேக்னீல் அண்ட் கம்பெனி (Macneill & Co.), பேரி அண்ட் கம்பெனி (Barry & Co.) என்ற இரு நிறுமங்களின் ஒன்றிணைப்பேயாகும். மார்டின் அண்ட் கம்பெனியும், பர்ன் அண்ட் கம்பெனியும் ஒன்றிணைந்ததால் ஏற்பட்டதுவே மார்டின் பர்ன் லிமிடெட் (Martin Burn Ltd.) ஆகும்.

ஈர்ப்பமைப்பு முறையிலான முழுமை ஐக்கியத்திற்கு இவற்றை எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம். 1963ஆம் ஆண்டு இந்தியன் இரும்பு, எஃகு நிறுமம் (Indian Iron and Steel Company Ltd.) வங்காள எஃகுக் கூட்டுருவைத் (Steel Corporation of Bengal) தன்னுள் ஈர்த்துக் கொண்டது. மதுரை ஆலை நிறுமம் (Madura Mills Co., Ltd.) கோரல் ஆலை (Coral Mills), திருநெல்வேலி ஆலை, பாண்டியன் ஆலை ஆகியவற்றைத் தன்னுள் ஈர்த்துக் கொண்டது. 1947ஆம் ஆண்டு மெக்லியாட் அண்ட் கம்பெனி (Mcleod & Co.,) பெக் டன்லப் அண்ட் கம்பெனியை (Begg Dunlop & Co.,) ஈர்த்துக் கொண்டது. பம்பாய் ஸ்டீம் நேவிகேஷன் கம்பெனி, இந்தியன் கூட்டுறவு நேவிகேஷன் அண்ட் டிரேடிங் கம்பெனியையும் (Indian Cooperative Navigation and Trading Co., Ltd.) ரத்னுகர் ஸ்டீம் நேவிகேஷன் கம்பெனியையும் (Ratnakar Steam Navigation Co., Ltd.) ஈர்த்துக் கொண்டது.

ஒன்றிணைப்பு, ஈர்ப்பமைப்பு ஆகிய இரு வழிகளையும் கடைப்பிடித்து பிரிட்டிஷ் இந்தியா கூட்டுரு (British Indian Corporation-B.I.C.) ஏற்பட்டது. வெவ்வேறு வகைப் பொருள்களைத் தயாரித்து வந்த ஆறு நிறுமங்கள் 1920ஆம் ஆண்டு ஒன்றிணைந்து, பிரிட்டிஷ் இந்தியா கூட்டுரு என்ற புதிய அமைப்பாக உருவெடுத்தன; பின்னர் 1946ஆம் ஆண்டு இக் கூட்டுரு பெக் சதர்லாண்ட் கம்பெனியை (Begg Sutherland Co.) ஈர்த்துக் கொண்டது.

லீவர் சகோதரர்கள் (இந்தியா) தனிக் கம்பெனி [Lever Brothers (India) Ltd.] 1956ஆம் ஆண்டில் யூனிலிவர் தொழிற் கூட்டைச் (Unilever Group) சேர்ந்த மூன்று நிறுமங்களைத் தன்னுள் ஈர்த்துக் கொண்ட பின்னர், இந்துஸ்தான் லீவர் லிமிடெட் (Hindustan Lever Ltd.) என்ற பெயரில் தன்னைத்தானே சீரமைப்பு செய்து கொண்டது.

இவ்வாறே வங்கித் துறையிலும் காப்பீட்டுத் (Insurance) துறையிலும் ஒன்றிணைப்பு, ஈர்ப்பமைப்பு ஆகிய இரு அடிப்படைகளிலும் சில பல முழுமை ஐக்கிய அமைப்புகள் உருவாகியிருக்கின்றன.

தோழமை இணைப்பமைப்புகள் (Alliances) : இந்தியத் தொழில் நிறுவனங்களும் அயல்நாட்டுத் தொழிலமைப்புகளும் கூட்டு அடிப்படையில் நம் நாட்டில் தொழில் நிறுவனங்கள் அமைப்பதைத் 'தோழமையிணைப்பமைப்புகள்' எனவும், 'கூட்டு

முயற்சிகள்' (Joint Enterprises) எனவும் அழைக்கலாம். இவை சேர்க்கையமைப்பு முறையில் ஏற்பட்ட புதிய திருப்பத்தைக் குறிப்பவையாக அமைந்துள்ளன. நமது நாட்டிலுள்ள தனியார் துறை நிறுவனங்கள் மட்டுமல்லாது மைய அரசும் மாநில அரசுகளும் இத்தகைய தோழமை இணைப்பமைப்புகளை அயல்நாட்டு நிறுவனங்கள், அரசுகளின் உதவியோடு அமைத்து வருகின்றன.

கல்கத்தாவிலுள்ள இந்துஸ்தான் மோட்டார் லிமிடெட் என்பது பிர்லா அமைப்பும் நஃபீல்டு (Nuffield) அமைப்பும் கூட்டு அடிப்படையில் அமைத்த நிறுமமாகும். ஆஸ்டின் மோட்டார்ஸ் உதவியால் சென்னையில் அஷோக் மோட்டார்ஸ் லிமிடெட்டும், அமெரிக்க அமைப்பான க்ருஸ்லர் கூட்டுருவும் (Chrysler Corporation) இந்திய நிறுவனமான வால்சந்த் ஹிராசந்துவும் (Walchand Hirachand) சேர்ந்து பம்பாயில் அமைத்துள்ள பிரெமியர் ஆடோமொபில் ஒர்க்ஸ்ஸூம் (Premier Automobile Works) தோழமை இணைப்பமைப்புகளே. ஸ்டுடிபேக்கர் — பிர்லா (Studebaker-Birla) உடன்பாடும் இந்திய-அமெரிக்கத் தோழமை இணைப்பமைப்பாகும். ஜெர்மன் நிறுவனமான டெய்ம்லெர்-பென்ஸ் (Daimler-Benz), இந்திய அமைப்பான டாடா நிறுவனத்தின் தோழமை இணைப்பமைப்பாக 'டாடா மெர்செடெஸ்-பென்ஸ்' (Tata Mecedes-Benz) பிறந்தது.

இங்கிலாந்தைச் சேர்ந்த வோல்கார்ட் சகோதரர்களும் (Volkart Brothers) டாடாவும் கூட்டு அடிப்படையில், 'வோல்டாஸ் லிமிடெட்' (Voltas Ltd.) ஏற்படுத்தியுள்ளனர். 'இந்தோ-ஜப்பானீஸ் வேக்குவம் பாட்டில்ஸ் கம்பெனி (இந்தியா) லிமிடெட்' இந்திய நிறுவனமும் ஜப்பான் நிறுவனமும் கூட்டு அடிப்படையில் அமைத்த நிறுமமாகும். இந்துஸ்தான்-பில்கிங்டன் கண்ணாடித் தொழில் நிறுமம் (Hindustan - Pilkington Glass Works Ltd.) இந்திய-பிரிட்டிஷ் தோழமை இணைப்பமைப்புக்கு மற்றுமோர் எடுத்துக்காட்டாகும்.

தேசிய ரயான் கூட்டுரு (National Rayon Corporation), சென்-ராலே (Sen-Raleigh), ஹெர்குலஸ் இந்தியா (Hercules India), திருவேனி டிஸ்யூஸ் லிமிடெட் (Triveni Tissues Ltd.) போன்ற தோழமை இணைப்பமைப்புகளும் இந்திய-அயல்நாட்டுக் கூட்டு முயற்சிகளின் சின்னங்களாகும்.

ரூர்கேலா, பிலாய், துர்காபூர், பொகாரோ ஆகிய இடங்களில் அமைக்கப்பட்ட எஃகு தொழிற்சாலைகள், உதகமண்டலத்தி

லுள்ள இந்துஸ்தான் போட்டோ பிலிம் தயாரிப்பு நிறுமம், இந்திய மெஷின் டூல் கூட்டுரு (The Machine Tools Corporation of India), துர்க்காப்பூரிலுள்ள கண் கண்ணுடித் தொழிற்சாலே, கோடா என்ற இடத்திலுள்ள (ராஜஸ்தான் மாநிலத்திலுள்ளது) இன்ஸ்ட்ருமென்டேஷன் லிமிடெட் (The Instrumentation Ltd.), ஹெவி எலெக்ட்ரிகல்ஸ் (இந்தியா) லிமிடெட், திருச்சிராப்பள்ளி யிலுள்ள பாரத் ஹெவி எலெக்ட்ரிகல்ஸ் லிமிடெட், விசாகப் பட்டணத்திலுள்ள 'பாரத் ஹெவி ப்ளேட் அண்ட் வெஸல்ஸ் லிமிடெட்' (Bharat Heavy Plate and Vessels Ltd.), நைநி என்ற இடத்திலுள்ள (அலகாபாத்திலுள்ளது) 'திருவேனி ஸ்டரக்சரல்ஸ் லிமிடெட்' (Triveni Structurals Ltd.) போன்றவை மைய அரசும் அயல்நாட்டு நிறுவனங்கள், அரசுகளும் கூட்டு முறையில் அமைத்த தோழமை இணைப்பமைப்புகளாகும்.

தோழமை இணைப்பமைப்புகள் வழியாக அயல்நாட்டு முதலும் தொழில்நுட்பமும் நம்மை வந்தடைந்து நமது நாட்டின் தொழில் வளர்ச்சியை விரைவு படுத்துகின்றன என்று இவற்றை வரவேற்பவர்களும், இவை நமது தொழிலமைப்புகளுக்கும் அயல் நாட்டுத் தொழிலமைப்புகளுக்கும் நடைபெறும் 'முறையிலாத் திருமணம்' (Illegitimate marriages) – இவற்றுல் நம் நாட்டின் மீது அயல்நாட்டார் ஆதிக்கம் பெறுகின்றனர் – இவை நமது தொழில் வளர்ச்சியையும் அதைச் செய்து முடிக்கத் தேவையான நமது ஊக்கத்தையும் குன்றச் செய்கின்றன எனச் சாடுவோரும் உளர். இந்த இரு பக்க வாதங்களிலும் உண்மையில்லாமல் இல்லே. நமது தொழில் வளர்ச்சிக்குத் தேவையான குறிப்பிட்ட சில பொறி வகைகளும், தொழில்நுட்ப அறிவும் நம் நாட்டில் இன்னும் உருவாக்க இயலாத அல்லது வளர்ச்சியடையாதபொழுது அயல்நாட்டாரோடு உருவாக்கும் தோழமை இணைப்பமைப்புகளின் வழியாகப் பெற்று முன்னேற்றம் காண்பதில் தவறில்லே. இதனுல் நமது சுயமரியாதைக்கோ கௌரவத்திற்கோ பங்கம் ஏற்படுகிறது என்று பழிப்பது அறிவார்ந்த செயலல்ல. உலக நாடுகளிடையே பொருளாதாரக் கூட்டுறவு நிலவ வேண்டுவதும் வளர வேண்டுவதும் இன்றியமையாதவை என்ற உணர்வு மேலோங்கி வரும் சூழ்நிலேயில் இத்தகைய கூட்டு முயற்சிகளேக் கண்டனம் செய்வது நன்மை பயக்காது; மாருகப் பெருங்கேடு விளேவிக்கலாம். இருப்பினும் நம்மீது பொருளாதார வடிவத்தில் அயல்நாட்டார் ஆதிக்கம் பெறவோ அதிகரிக்கவோ இத் தோழமை இணைப்பமைப்புகள் வாய்ப்பளிக்காதவாறு அவற்றைத் துருவி ஆராய்ந்து உறுதி செய்து கொள்ளுவது அரசின் கடமையாகும்.

சேர்க்கையமைப்பும் முற்றுரிமையும்

பொதுவாகச் சேர்க்கையமைப்பு இயக்கம் முற்றுரிமை நிலை எழுவதற்குப் பெரிதும் வழிவகுப்பதால், அது பொதுமக்கள் நலனில் அக்கறை கொண்டுள்ள அனைவராலும், குறிப்பாகப் பொருளாதாரிகளாலும் (Economists) சாடப்படுகிறது. சேர்க்கை யமைப்பு முறையை ஐயக் கண் கொண்டு பார்ப்பதே பொது வழக்கமாகிவிட்டது. இது நமது நாட்டில் மட்டுமல்ல முதலாளித் துவப் பொருளாதார அமைப்பைக் கொண்டுள்ள பெரும்பான் மையான நாடுகளிலும் நிலவிவரும் மனப்பான்மையாகும்.

எல்லாச் சூழ்நிலைகளிலும் சேர்க்கையமைப்புகள் இந்தப் பழி சொல்லுக்கும் கண்டனத்துக்கும் ஆளாவதில்லை; அவை முற்றுநிலை உருவாவதற்கு வாய்ப்பளிக்கின்றன அல்லது வாய்ப்பளிக்கக்கூடும் எனும் ஐயப்பாட்டுக்கு இடந்தரும்போழ்து மட்டில் இக் கண்டனக் குரல் ஓங்கியெழுகிறது. அதையடுத்து அரசு கேடுகள் பல சூழ்ந்த முற்றுரிமைநிலை உருவாகாமல் தடுப்பதற்குப் பல நட வடிக்கைகளை மேற்கொள்ளுகிறது. அதே சமயம் சேர்க்கை யமைப்புத் திட்டம் நிறுவனங்களை அச்சுறுத்திக் கொண்டிருக்கும் முதல்சார் இழப்பிடரைக் குறைத்து தயாரிப்பாளர்களுக்கும் நுகர் வோருக்கும் சமுதாயத்துக்கும் நற்பயன்களை ஈட்டித்தரும் இயல் புடையதாகவோ, உத்தம அளவை எட்டிப் பிடிக்க இயலாமல் அல்லற்படும் நிறுவனங்கள் பல ஒன்றிணைவது அல்லது ஈர்ப்பு அடிப்படையில் ஐக்கியப்படுவதன்மூலம் நலிவுற்ற நிறுவனங்கள் மறைந்து திறன் வாய்ந்த பேரமைப்புகள் உருவாகும் நல்வாய்ப்பை ஏற்படுத்திக் கொடுப்பதாகவோ இருப்பின் அரசு அதை வரவேற் பதோடு அதற்கு ஆக்கமும் ஊக்கமும் நல்குகிறது. அண்மை ஆண்டுகளில் நமது மைய வங்கியான இந்திய ரிசர்வு வங்கி, வங்கியத் துறையில் தனித்தியங்கும் திண்மையற்ற (non-viable) வங்கிகளை ஒன்றிணைப்பு, ஈர்ப்பமைப்பு முறைகளில் ஒன்றுபடு வதற்கு ஆதரவளித்து வருகிறது. அதுபோலவே சிற்றளவு நிலக்கரிச் சுரங்க நிறுவனங்கள், துணி ஆலைகள், சர்க்கரை ஆலைகள் அவ்வவற்றிற்கு அருகிலுள்ள பெரிய நிறுவனங் களோடும் ஆலைகளோடும் ஈறறக் கலந்து பேரமைப்புகளாக முகிழ் வதற்கு அரசு ஆதரவும் ஊக்கமும் அளித்து வருகிறது.

தொழில் நிறுவனங்களும் வாணிக நிறுவனங்களும் சேர்க்கை யமைப்பு முறையைக் கையாண்டு முற்றுரிமை நிலையையெய்த முயல்வதனால் நாட்டுக்கும், தொழில் வளர்ச்சிக்கும், நுகர்வோருக் கும், தொழிலாளர்களுக்கும் எத்தகைய கேடுகள் விளையக்கூடும்

என்பதை முன்னரே கண்டுள்ளோம். முற்றுரிமைநிலை உற்பத்தி யாளர்களிடையே திறமையற்ற வகையில் செயல்படும் போக்கை வளர்க்கிறது; அவர்களை ஆராய்ச்சிக்குப் போதுமான கவனம் செலுத்தத் தூண்டுவதில்லை; புதிய உற்பத்தி முறைகளையோ, எந்திரங்களையோ கண்டுபிடித்துச் சரக்கின் தரத்தை உயர்த்தவும் அடக்கச் செலவுகளைக் குறைத்து விலைகளைக் குறைப்பதற்கும் அவர் களுக்கு ஊக்கம் நல்குவதில்லை; பொருளாதார மந்த காலங்களில் வேண்டுமென்றே உற்பத்தியைப் பெருக்காதிருக்கவும், தேவை யானால் உற்பத்தியைக் குறைத்து விலைகளில் இறங்குமுகம் ஏற்படா திருக்கவும் அவர்களைத் தூண்டுகிறது—இதையடுத்துத் தொழி லாளர்களைப் பணியினின்றும் அகற்றல், கச்சாப் பொருள்களைக் கொள்முதல் செய்வதைக் குறைத்தல், புதிய எந்திரங்களை வாங்கு வதையும் உற்பத்தி விரிவு-மேம்பாட்டுத் திட்டங்களையும் ஒத்தி வைத்தல் போன்ற பல்வேறு செயல்களிலும் அவர்களை ஈடுபடச் செய்து மக்களின் வாங்குதிறனைக் குறைத்து மந்தநிலை மேலும் தீவிரமடையும் போக்கை உருவாக்குகிறது; சிற்றளவு நிலையில் இயங்கும் போட்டி உற்பத்தியாளர்களை அத் துறையிலிருந்து விரட்டவும் புதிய போட்டியாளர்கள் நுழைந்து விடாமல் தடுக்க வும் அவர்களைப் பல நேர்மையற்ற நடவடிக்கைகளை மேற் கொள்ளச் செய்கிறது. அல்லாமலும் முற்றுரிமை நிலையிலுள்ள தயாரிப்பாளர்கள் தமது சரக்கை வாங்கி விற்போரை அச்சரக்கை மட்டுமே வாங்கி விற்க வேண்டும்—அதாவது போட்டியாளர் களின் சரக்கை வாங்கி விற்கக் கூடாது—என்றோ, தமது பல்வகைச் சரக்குகளில் விற்பனை வாய்ப்பு நிறைந்த சரக்குகளை வாங்கி விற்கும் உரிமையைப் பெறவேண்டுமாயின் இந்த வாய்ப்பு குன்றிய தமது வேறு சரக்குகளையும் வாங்கி விற்க வேண்டும் என்றோ, பட்டியலில் குறிக்கப்பெற்றுள்ள மறுவிற்பனை விலைக்கே விற்க வேண்டும் (Re-sale price maintenance) என்றோ வாணிகரைக் கட்டாயப் படுத்துகின்றனர். (இத்தகைய நடவடிக்கைகள் வாணி கத்தடை நடவடிக்கைகள் — Restrictive Trade Practices — எனப் படுகின்றன.) தமக்குப் போட்டியாகவுள்ள நிறுவனங்கள் அரசிட மிருந்து இறக்குமதி உரிமம் போன்றவற்றைப் பெறுதவாறோ எளிதாகப் பெறுதவாறோ இவர்கள் நேர்மையற்ற நடவடிக்கை களில் ஈடுபடுகின்றனர். பல சமயங்களில் இவர்கள் உற்பத்தி முறையைத் தழுவிய கண்டுபிடிப்புகளை எவர் கண்டுபிடித்து அவற் றிற்குரிய காப்புரிமையைப் பெற்றுள்ளாரோ அவரிடமிருந்து அந்த உரிமையை வாங்கித் தாமும் பயன்படுத்தாமல், பிறரும் பயன்படுத்திச் சரக்கின் தரத்தை உயர்த்தவோ விலையைக் குறைக் கவோ விடாமல் பொருளாதார முன்னேற்றத்திற்குத் தடையாக நிற்பதோடு தமது முற்றுரிமை நிலை பாதிக்கப்படாதவாறும்

பார்த்துக் கொள்ளுகின்றனர். மேலும் அவர்கள் தமக்குக் கச்சாப் பொருள்கள் அளிப்போரைத் தமது வலிமையைப் பயன் படுத்திக் குறைவான விலைகளுக்குத் தமக்கு விற்குமாறு செய்கின்றனர்.

இவர்கள் நுகர்வோரிடமிருந்து எவ்வளவு உயர்வான விலையைப் பெற இயலுமோ அதைக் கொஞ்சம்கூட மன உறுத்தலின்றிப் பெறத் தவறுவதில்லை—தயங்குவதுமில்லை; குறிப்பாக இவர்களது சரக்குகளுக்குப் பகரச் சரக்குகள் (Substitutes) இல்லாத நிலையில் இந்தச் சுரண்டல் உச்சநிலையை அடைகிறது. இவர்கள் சமுதாயத்துக்கு எவ்வளவு சரக்குகள் தேவையோ அவ்வளவு உற்பத்தி செய்து வழங்குவதில்லை; தமது முற்றுரிமை நிலையைப் பாதிக்காமலும் பெருத்த இலாபம் ஈட்டும்வண்ணமும் உற்பத்தி அளவைக் கட்டுப்படுத்திக்கொள்ள விழைகின்றனர். அதுபோலவே இவர்கள் தமது தொழிலாளர்களையும் எவ்வளவு சுரண்ட முடியுமோ அவ்வளவு சுரண்டுகின்றனர்.

சேர்க்கையமைப்பைப் பயன்படுத்தி முற்றுரிமை நிலையையும் பேரளவு அமைப்பையும் உருவாக்குவதால் பொருளாதார வலிமையும் வளமும் ஒருசிலரது கைகளில் குவிகிறது; இந்த வலிமையைப் பயன்படுத்தி அவர்கள் அரசியல் துறையிலும் செல்வாக்குப் பெற்று விடுகின்றனர். இத்தகைய பேரளவு அமைப்புகள் சரிந்துபடும் நிலை ஏற்படுங்கால் அவற்றில் முதலிட்டோரும் அவற்றைச் சார்ந்துள்ள தொழிலாளர்கள், நுகர்வோர் போன்றோரும் இழப்புக்கும் அவதிக்கும் ஆளாகவேண்டிய அவலநிலை உண்டாகிறது. இவையே சேர்க்கையமைப்பாக உருவாவதற்கு முன்பிருந்த சிற்றளவு நிறுவனங்களாகவே தொடர்ந்து இருந்திருப்பின் அவை வீழ்ச்சியுற நேர்ந்தாலும் அதனால் அவதிக்கு உள்ளாகுபவர்கள் குறைவானவர்களாகவே இருப்பது திண்ணம்.

எனவே, முற்றுரிமை நிலை கேடுகள் பல விளைவிக்கத்தக்க இயல்பையும் இடரையும் உள்ளடக்கியிருப்பது வெள்ளிடைமலை. இந் நிலையை உருவாக்கத்தக்க வாய்ப்பைத் தாங்கிய சேர்க்கையமைப்புகள் எழுவதை அனுமதிப்பதில் அரசுகள் விழிப்பாக இருக்க வேண்டும். முற்றுரிமைநிலையினால் தீமைகள் எழாமல் தடுப்பதற்கு அமெரிக்கா, கனடா, இங்கிலாந்து போன்ற நாடுகளில் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன—இயற்றப்பட்டு வருகின்றன; ஆயினும் இம் முயற்சியில் அவை முழு வெற்றி கண்டபாடில்லை—காரணம் எந்த வகையான தடுப்புச் சட்டம் வந்தாலும் அந்த வழியைத் தவிர்த்து வேறு வழிகளில் முற்றுரிமை நிலையும் அதை

யொட்டிய தீமைகளும் தலைதூக்க முயலுகின்றன. எனவே, முற்றுரிமைச் சக்திகளுக்கும் அரசுகளுக்கும் நடந்துவரும் இப் போராட்டம் முடிவற்ற போராட்டமாக இருந்து வருகிறது. இது அச் சக்திகளை அரசுகள் இடையறுது கண்காணித்தும் கட்டுப் படுத்தியும் வரவேண்டியதன் இன்றியமையாமையை வலியுறுத்து கிறது.

முற்றுரிமை நிலையை ஒடுக்குவதற்குப் பற்பல ஆலோசனைகள் கூறப்படுகின்றன. முற்றுரிமை நிலை சமுதாயத்துக்கு இழைக்கத் தக்க கேடுகளை அம்பலப்படுத்துவது, அதன்மீது விலைக் கட்டுப் பாட்டைத் திணிப்பது, முற்றுரிமை அமைப்புகளை நாட்டுடைமை ஆக்குவது, முற்றுரிமை நிலைக்கான ஆணி வேர்களை அறுத்து விடுவது, முற்றுரிமை நிலையைத் தடை செய்யச் சட்டங்கள் வகுப்பது போன்ற பல்வேறு கருத்துகள் கூறப்படுகின்றன. இவற்றை ஆராயுங்கால் முற்றுரிமைநிலையை ஒடுக்குவதில் அரசு மட்டும் தீவிரக் கவனம் செலுத்தினுல் போதாது—மக்களும் விழிப் பாக இருக்க வேண்டும் என்பது புலனுகும். நுகர்வோரின் அலட் சியப் போக்கும் அறியாமையும் இத்தகைய அமைப்புகள் செழிப் பதற்கு உரமாக அமைந்து விடுகின்றன. தமக்கு அளிக்கப்படும் சரக்கு தமது தேவையை நிறைவேற்றும் திறனைப் பெற்றுள்ளதா, அச் சரக்கின் பயன்பாடு அதற்குக் கொடுக்கப்படும் பணத்திற்கு ஈடானதாக இருக்குமா, அதைவிடத் தரத்தில் உயர்ந்த சரக்கு அதே விலைக்கோ அதனினும் குறைந்த விலைக்கோ கிடைக்கும் வாய்ப்பிருக்கிறதா என்பன பற்றி நுகர்வோர் எண்ணிப்பார்த்து வாங்க வேண்டும். நுகர்வோர் கழகங்கள் இவைபற்றி நுகர் வோருக்கு ஆய்வுரை நல்கி அவர்களைத் தக்கவாறு ஆற்றுப் படுத்தும் பொறுப்பினை மேற்கொள்ளுவது நனி சிறந்தது.

இந்தியாவில் முற்றுரிமை அமைப்புகளைக் கட்டுப்படுத்துவதற் கான ஏற்பாடு

இந்தியாவில் முற்றுரிமை நிலையினுல் எழும் கேடுகளைத் தவிர்ப்பதற்குப் பல்வேறு சட்டங்களில் விதிமுறைகள் புகுத்தப் பட்டுள்ளன. சுங்கவரிச் சட்டம் (Tariff Act), இன்றியமையாப் பொருள்கள் சட்டம் (Essential Commodities Act), தொழில் முறை (வளர்ச்சி, நெறிப்படுத்துகைச்) சட்டம் [Industrial (Development and Regulation) Act], நிறுமச் சட்டம், வங்கிய நெறிப்படுத்துகைச் சட்டம் (Banking Regulation Act), 1969ஆம் ஆண்டு முற்றுரிமை, வாணிகத் தடை நடைமுறைகள் சட்டம் (Monopolies and Restrictive Trade Practices Act of 1969) போன்றவற்றை இங்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

1964ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் திங்களில் இந்திய அரசு ஐந்து உறுப்பினர் கொண்ட முற்றுரிமை விசாரணை ஆணைக் குழுவை (Monopolies Inquiry Commission) அமைத்து, இந்தியாவில் எந்த அளவு பொருளாதார வலிமை குறிப்பாகக் கூட்டுருத் துறையில் (Corporate Sector) குவிந்திருக்கிறது, எந்த அளவு முக்கியமான பொருளாதாரத் துறைகளில் முற்றுரிமை நிலையும் வாணிகத் தடை நடைமுறைகளும் நிலவிவருகின்றன, இவற்றின் விளைவுகள் யாவை, சட்டத்தின் மூலமும் பிற நடவடிக்கைகள் வழியாகவும் இவற்றை எவ்வாறு தடுக்கலாம் என்பன பற்றி விரிவாக ஆராய்ந்து பரிந்துரை தருமாறு கேட்டது. திரு. கே. சி. தாஸ் குப்தா (Mr. K. C. Das Gupta) அவர்களை இக் குழுவின் தலைவராக நியமித்தது. 1965ஆம் ஆண்டு அக்டோபர் 28ஆம் நாளில் இக் குழு தனது அறிக்கையை அரசிடம் சமர்ப்பித்தது. அது ஆய்ந்தறிந்த முக்கிய தகவல்களாவன :

சரக்கு வாரியாகவும் தொழிற் குழுக்கள் வாரியாகவும் இவ்வாணைக் குழு பொருளாதார வலிமை குவிந்திருப்பதன் அளவை ஆராய்ந்தது. நுகர்வுச் சரக்குகளில் நூறு வகையைத் தேர்ந்தெடுத்து ஆய்வு செய்ததில், 17 வகைச் சரக்குகளைப் பொறுத்தவரை பொருளாதார வலிமை குவிந்திருக்கவில்லை என்றும், ஏனைய 83 வகைச் சரக்குகளில் 65 சரக்குகளைப் பொறுத்த வரை வலிமைக் குவிவு செறிந்திருந்ததெனவும், 10 சரக்குகளில் வலிமைக் குவிவு மட்டமாக இருந்ததெனவும், 8 சரக்குகளில் வலிமைக் குவிவு குறைவாக இருந்ததெனவும் கண்டதாகக் கூறியது. தேயிலை, காப்பி, சர்க்கரை, வேட்டி, சேலை, ட்ரில் (Drill)-பாப்லின் (Poplin) துணி வகைகள், வனஸ்பதி போன்ற உணவு, உடுப்புத் துறைகளில் பொருளாதார வலிமைச் செறிவு அறவே இல்லாமலோ மிகவும் குறைவாகவோ இருந்தது எனவும், வலிமைக் குவிவு செறிந்திருந்தது எனக் கூறப்பட்ட 65 சரக்குகள் [இவை பெரும்பாலும் சிகரெட், சோப்பு, காலணி (foot wear), தீப்பெட்டி போன்ற மரபுத் தேவைப் பண்டங்களும் (Conventional necessaries), சிற்றுந்து (car), ஸ்கூட்டர் போன்ற போக்கு வரத்துச் சாதனங்களும், பெனிசிலின் போன்ற மருந்துகளும் ஆகும்] **ஒவ்வொன்றின்** மொத்த உற்பத்தியில் 75 சதவிகிதம் முதல் மூன்று உற்பத்தியாளர்களின் கட்டுப்பாட்டுக்கு உட்பட்டிருந்ததெனவும், இல்லறப் பொருள்கள், கட்டடப் பொருள்கள் போன்றவற்றில் பொருளாதார வலிமைக் குவிவு மட்டமாக (medium) இருந்ததெனவும் இயம்பியது.

தொழிற்குழு வாரியாகப் (Group-wise – ஆணைக் குழு இதை country-wise எனக் குறிப்பிடுகிறது) பொருளாதார

வலிமைக் குவிவை ஆய்ந்து பார்த்ததில், 75 பெரும் தொழிற் குழுக்கள் 2606 கோடி ரூபாய் மதிப்புள்ள சொத்துகளையுடைய 1536 நிறுமங்களைத் தமது கட்டுப்பாட்டில் கொண்டிருந்ததைக் கண்டதாக அவ்வாணைக்குழு கூறியது. அத் தொழிற் குழுக்களில் முதல் 10 குழுக்களைப் பற்றிய விவரங்களாவன :

வரிசை எண்	தொழிற்குழுவின் பெயர்	அதன் கட்டுப்பாட்டிலுள்ள நிறுமங்களின் எண்ணிக்கை	அந் நிறுமங்களின் மொத்த சொத்துகள் ரூ கோடியில்
1.	டாடா	53	417.7
2.	பிர்லா	151	292.7
3.	மார்டின் பர்ன்	21	149.6
4.	பாங்கூர் (Bangur)	81	77.9
5.	ஏ. சி. சி. (A. C. C.)	5	77.4
6.	தாபர் (Thapar)	43	71.9
7.	சாகு ஜெயின் (Sahu Jain)	26	67.7
8.	பேர்டு ஹீல்கெர்ஸ் (Bird Heilgers)	64	60.1
9.	ஜெ. கே. சிங்கேனியா (J. K. Singania)	46	59.2
10.	சூராஜ்மல் நகர்மல் (Soorajmul Nagarmull)	76	57.4

இப் பொருளாதார வலிமைக் குவிவுக்கான காரணங்களைப் பற்றிக் குறிப்பிடும்பொழுது, கூட்டுரு வடிவமைப்பு அளித்த வசதிகள், நிருவாக முகமை முறை, உரிமங்களை வழங்குவதில் உள்ள கண்டிப்பு (இதைப் பெருந்தொழிலமைப்புகளே எளிதாக நிறைவேற்ற இயலும்), பன்மை இயக்குநர் பதவி முறை, (ஒரே நிருவாகத்திற்கு உட்பட்ட) நிறுமங்களிடையே நடைபெறும் முதலீடுகள், பிடிப்பு நிறும முறை, இறக்குமதிக் கட்டுப்பாடு, நாணய மாற்றுக் கட்டுப்பாடு (Foreign Exchange Control), முதல் வெளியீடுசார் கட்டுப்பாடு (Control of Capital issues), வங்கிகளும் பிற நிதியளிக்கும் நிறுமங்களும் பெருந் தொழிலமைப்புகளுக்குப் பெரிய அளவுகளில் நிதியளித்தல் போன்றவற்றை அவ்வாணைக் குழு சுட்டிக்காட்டுகிறது.

வாணிகத் தடை நடைமுறைகளைப் பற்றிச் சொல்லும் போழ்து அரசிடமிருந்து உரிமங்களைப் பெறுவதில் எவ்வாறு

பெரும் பெரும் நிறுமங்கள் தமக்குள் போட்டியிடுகின்றன, எத் தகைய சூழ்ச்சிகளைப் பின்பற்றுகின்றன என்பதை விவரிப்பதோடு உற்பத்தி நிறுவனங்கள் தமது பொருள்களை வாங்கி விற்கும் வாணிக நிறுவனங்கள் மீது எந்தெந்தக் கட்டுப்பாடுகளைத் திணிக்க விழைகின்றன என்பதையும் எடுத்துக்கூறி அத்தகைய பழக்கங்கள் பரவலாக நிலவுவதை அவ்வாணைக்குழு உறுதிப்படுத்துகிறது. தயாரிப்பாளர்களே தமது சரக்குகளை வாணிக நிறுவனங்கள் நுகர்வோருக்கு எந்த விலைக்கு விற்க வேண்டும் என நிருணயித்தல், வாணிக நிறுவனங்கள் போட்டியாளர்களின் சரக்குகளை விற்கக் கூடாது—தமது சரக்குகளையே விற்க வேண்டும்என வற்புறுத்தல், தாம் உற்பத்தி செய்யும் எல்லாவகைச் சரக்குகளையும் அவை விற்க வேண்டும் எனக் கட்டாயப்படுத்துதல், தாம் உற்பத்தி செய்யும் (அல்லது அளிக்கும்) வேறு வகைச் சரக்குகளையும் வாங்கி விற்க ஒப்புக்கொண்டாலன்றிக் குறிப்பிட்ட வகைச் சரக்குகளை (நன்கு விற்கக் கூடிய சரக்குகளை) வழங்க மறுத்தல், வாணிகர்கள் கிடைப்பதருமையாக இருக்கும் சரக்குகளை முடக்கி வைத்திருத் தல் போன்றவற்றை வாணிகத் தடை நடைமுறைகளுக்கு எடுத்துக் காட்டாகக் கூறுகிறது.

தான் ஆய்ந்தறிந்தவற்றின் அடிப்படையில் அவ்வாணைக் குழு கூறிய முக்கிய பரிந்துரைகளாவன :

(1) பொருளாதார வலிமை குவிந்து வருவதை இடை யறுது கண்காணித்து வருவதற்கும் அதனுல் சமுதாயத்துக்குத் தீங்கு நேராமல் பார்த்துக் கொள்ளுவதற்கும் என நிரந்தரமான ஆணைக்குழுவை நியமிக்க வேண்டும். இந்த முற்றுரிமை ஆணைக் குழு முற்றுரிமை, வாணிகத் தடை நடைமுறைகள் ஆகியவற்றை விழிப்பாகக் கண்காணித்து வந்து அவற்றுல் பொதுநலனுக்குக் கேடு நேராமல் பார்த்துக் கொள்ள வேண்டும். பெரும் பெரும் தொழில் அமைப்புகளின் கைகளில் பொருளாதார வலிமை மேற்கொண்டும் குவியாமல் பார்த்துக் கொள்ளுவதும் அதன் பொறுப்பாகும்.

(2) சிறு தொழிலமைப்புகளுக்குத் தாராள சிந்தையோடு உரிமங்களை வழங்குதல்.

(3) அரசியல் கட்சிகள் தேர்வு நிதிகளுக்காகத் தொழி லமைப்புகளிடமிருந்து நன்கொடை பெறும் வழக்கத்தைத் தடை செய்தல்.

(4) நுகர்வோர் நலனைப் பாதுகாக்கும் வகையில் இறக்கு மதி உரிமங்களை வழங்குதல்.

(5) சிற்றளவுத் தொழிலமைப்புகள், நுகர்வோர் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் ஆகியவை பெருமளவு தோன்றுவதற்கு ஊக்கமும் ஆதரவும் நல்குதல்.

(6) பொதுத் (அரசுத்) துறையை மேன்மேலும் விரிவு படுத்துதல்.

இப் பரிந்துரைகளைத் தாங்கிய வரைவு மசோதா (draft bill) ஒன்றையும் இவ் வாணைக்குழு உருவாக்கித் தந்தது. அதை அடிப் படையாகக் கொண்டு அரசு தயாரித்த மசோதா பாராளு மன்றத்தில் நிறைவேற்றப்பட்டு '1969 ஆம் ஆண்டு முற்றுரிமை, வாணிகத் தடை நடைமுறைகள் சட்டமாக' முகிழ்ந்தது. 1970 ஜூன் முதல் நாளிலிருந்து இச் சட்டம் அமலுக்கு வந்தது. அரசு நிறுமங்களுக்கும், பொதுக் (அரசுக்) கூட்டுருக்களுக்கும், கூட்டுறவுச் சங்கங்களுக்கும், தொழிற் சங்கங்களுக்கும் இச் சட்டம் பொருந்தாது.

இச் சட்டம் குறைந்தபட்சம் இரண்டு அதிகபட்சம் எட்டு உறுப்பினர்களைக் கொண்ட 'முற்றுரிமை, வாணிகத் தடை நடைமுறைகள் ஆணைக்குழுவை' நியமிக்க வழிவகை செய்வ தோடு உயர்நீதிமன்றம் அல்லது உச்சநீதிமன்றத்தில் நீதிபதியாக அமர்த்தத் தகுதி வாய்ந்தவரே அதன் தலைவராக இருக்கவேண்டும் எனவும் வரையறை செய்கிறது. வாணிகத் தடை நடைமுறை களைப்பொறுத்தவரை தானே முடிவெடுக்கும் உரிமை இவ்வாணைக் குழுவுக்கு உண்டு. முற்றுரிமை நடவடிக்கைகள், பொருளாதார வலிமைக் குவிவு நிகழ்ச்சிகளைப் பொறுத்தவரை இக் குழு ஆய்வுரை மட்டுமே நல்கலாம்; அவற்றைப் பற்றிய முடிவெடுக்கும் உரிமை மைய அரசுக்கு மட்டுமே உண்டு. மூன்று உறுப்பினர்களோடு இக் குழு அமைக்கப்பட்டிருக்கிறது.

ஒரு கோடி ரூபாய் அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட மதிப்புடைய சொத்துகளை வைத்திருப்பதோடு ஆதிக்கஞ்செலுத்தும் தன்மைத் தானதுமான தொழிலமைப்புகளோ (dominant undertakings), தாம் தனியாகவோ தமக்குத் தொடர்புடைய அமைப்புகளோடு மொத்தமாகவோ 20 கோடி ரூபாய்க்குக் குறையாத சொத்து களையுடைய தொழிலமைப்புகளோ, மைய அரசின் முன்னனுமதி யின்றி, தமது சொத்து மதிப்பில் 25 சதவிகிதத்திற்குக் குறை யாமல் மேலும் முதலீடு செய்து தமது தொழிலை விரிவு செய்யக் கூடாது. ஒன்றிணைப்பு மூலமோ ஈர்ப்பமைப்புமூலமோ இத் தகைய தொழிலமைப்புகள் உருவாகும் நிலை எழக்கூடுமாயின் அத்

திட்டங்களுக்கும் மைய அரசின் முன்னனுமதி பெறவேண்டும். அதுபோலவே மைய அரசின் முன்னனுமதியின்றி இத்தகைய தொழிலமைப்புகளுக்கு வேறொரு தொழிலமைப்பில் ஏற்கெனவே இயக்குநராக இருக்கும் ஒருவரை இயக்குநராக அமர்த்தவியலாது. வாணிகத் தடை உடன்பாடுகள் செய்துகொள்ளப்பட்ட 60 நாள்களுக்குள் வாணிகத் தடை உடன்பாடு பதிவாளரிடம் (Registrar of Restrictive Trade Agreements) பதிவு செய்யப்பட வேண்டும். அவற்றை ஆய்ந்து, தேவையானால் அவற்றைச் செல்லாதவையாக ஆக்கும் அதிகாரம் இவ் வாணைக்குழுவுக்கு உண்டு. அரசு நியமிக்கும் இரு அரசு அலுவலர்களும், புலனாய்வு இயக்குநர் (Director of Investigation) ஒருவரும், வாணிகத் தடை உடன்பாடு பதிவாளர் ஒருவரும் இவ் வாணைக்குழுவுக்குத் துணை செய்வதற்காக அமர்த்தப்பட்டுள்ளனர்.

பெருந் தொழிலதிபர்களும் ஒரு சில பொருளாதாரிகளும் இச் சட்டத்தை எதிர்க்கின்றனர், குறை கூறுகின்றனர், கண்டனமும் செய்கின்றனர். ஆயினும் முற்றுரிமை நிலையைப் பயன் படுத்திச் செய்யப்படும் சுரண்டலைத் தடுத்து நிறுத்தவும், பொருளாதார வலிமை ஒரு சில கைகளில் செறிந்திடாதவாறு காக்கவும், வாணிகத் தடை நடைமுறைகள் மக்களுக்கு ஊறு விளைவிக்காமல் காத்திடவும், நாடு ஏற்றுக்கொண்ட பொதுவுடைமைச் (Socialist) சமுதாயத்தைச் சமைத்திடவும் இத்தகைய சட்டம் இன்றியமை ததாகும். இத்தகைய சட்டம் நம் நாட்டில் மட்டுமல்ல வேறு சில நாடுகளிலும் இருப்பதை இங்கு நாம் கருத்திற்கொள்ள வேண்டும்.